การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

โดย
นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

โดย
นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE EXERCISE OF POWER OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING THE PERFORMANCE OF SECONDARY SCHOOL TOWARD UBIQUITOUS PRINCIPLE

By

MISS Kwannapha UNHAKANT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
โดย	นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์
	รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ)

60252922 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
คำสำคัญ : การใช้พลังอำนาจ / การทำงานตามหลักภควันตภาพ

นางสาว ขวัญนภา อุณหกานต์: การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 96 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 288 คน ได้รับฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 81 โรง จำนวน 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.42 เครื่องมือวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสื่อสารชักจูง, การมอบหมายสั่งการ, การกำหนดเป้าหมาย, การกำกับควบคุม และความสามารถเชี่ยวชาญ

2. องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมอบหมายสั่งการ, การกำหนดเป้าหมาย, การกำกับควบคุม, และความสามารถเชี่ยวชาญ สามารถทำนายการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 68.60

60252922 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Keyword : EXERCISE OF POWER / UBIQUITOUS

MISS Kwannapha UNHAKANT : THE EXERCISE OF POWER OF SCHOOLADMINISTRATOR AFFECTING THE PERFORMANCEOF SECONDARY SCHOOL TOWARD UBIQUITOUS PRINCIPLE Thesis advisor : Assistant Professor Major Nopadol Chenaksara, RTAR, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the factors of the exercise of power of school administrator 2) the factors the components of the performance secondary schools of Ubiquitous Principle and 3) the exercise of power of school administrator affecting the performance of secondary school toward Ubiquitous Principle. The sample group consisted of 96 secondary schools. The respondents in each school were the school director, A head of the learning group and A committee of school commission, totaling 288 respondents, the complete returned to 81 secondary schools, totaling 246 respondents, accounting for 85.42 percent. The research tools consisted of 1) a semi-structured interview form and 2) an opinionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation exploratory factor analysis, Confirmatory Factor Analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results were found as follows;

1. The factors of the exercise of power of school administrator consist of 5 components; Communicating, Commanding, Goal setting, Control and monitoring and Expertise.

2. The factors of the performance of secondary school toward Ubiquitous Principle.

3. The factors of exercise of power by secondary school administrator affecting the performance of the secondary school toward Ubiquitous Principle consisted found 4 factors: Commanding, Goal setting, Control and monitoring and Expertise. There were predicted the performance of secondary school toward Ubiquitous Principle about 68.60 percent.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ให้ความเมตตา ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ช่วยเหลือแก้ปัญหาตลอดระยะในการทำวิทยานิพนธ์ และคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ไขให้ถูกต้อง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเก็บรวมรวมข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติที่ให้ความรู้ และคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุน เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ เพื่อนปริญญาเอกรุ่น 15/2 พี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณอันยิ่งใหญ่แด่ คุณพ่ออาคม อุณหกานต์ และคุณแม่ถวิล อุณหกานต์ ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขวัญนภา อุณหกานต์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญแผนภูมิ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 3

ปัญหาของการวิจัย 7

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 8

ข้อคำถามของการวิจัย 9

สมมติฐานของการวิจัย 9

กรอบแนวคิดในการวิจัย 9

นิยามศัพท์เฉพาะ 22

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 23

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ 23

ความหมายของพลังอำนาจ 23

แหล่งที่มาของอำนาจ 25

การใช้พลังอำนาจ 30

ภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 36

ความหมายของภควันตภาพ 36

ความเป็นมาของภควันตภาพ 38
โรงเรียนมัธยมศึกษา 52
การบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา 56
ภควันตภาพกับโรงเรียนมัธยมศึกษา 60
การทำงานตามหลักภควันตภาพ 64
ประโยชน์ของการทำงานตามหลักภควันตภาพ 67
องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพ 68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ 72
งานวิจัยต่างประเทศ 72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภควันตภาพ 80
งานวิจัยในประเทศ 80
งานวิจัยต่างประเทศ 85
สรุป 88
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 89
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 89
ระเบียบวิธีวิจัย 93
แผนแบบการวิจัย 93
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 94
ตัวแปรที่ศึกษา 95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 95
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย 97
การเก็บรวบรวมข้อมูล 98
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย 98

สรุป 101
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 102
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 102
ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การทำงาน 158
ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 158
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 169
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 172
สรุปผลการวิจัย 173
อภิปรายผล 175
ข้อเสนอแนะการวิจัย 188
ข้อเสนอแนะทั่วไป 188
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 188
รายการอ้างอิง 190
ภาคผนวก 201
ภาคผนวก ก หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย แบบ
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 202
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือวิจัย ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item –
Objective Congruence : IOC) 208
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้
เครื่องมือวิจัย ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย 220
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ทำงาน ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 231
ประวัติผู้เขียน 250

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ความสอดคล้องของแบบของพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้กับการตอบสนองต่อพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา 34

ตารางที่ 2 ผลที่อาจเกิดตามมาจากการใช้พลังอำนาจ 35

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) และระบบการเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือ (mobile learning system) 50

ตารางที่ 4 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่ 62

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 95

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ 104

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ 114

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 123

ตารางที่ 9 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 120 ข้อ 129

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 134

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 136

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 142

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล 147

ตารางที่ 14 ค่าความแปรปรวนของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 148

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน 149

ตารางที่ 16 องค์ประกอบที่ 1 152

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 2 153

ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 3 154

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 4 155

ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 5 156

ตารางที่ 21 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา . 158

ตารางที่ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 159

ตารางที่ 23 สรุปองค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 161

ตารางที่ 24 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา..... 165

ตารางที่ 25 สรุปองค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา..... 167

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 169

ตารางที่ 27 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) 170

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา..... 211

ตารางที่ 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียน..... 217

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 17

แผนภูมิที่ 2 แนวโน้มการใช้งานคอมพิวเตอร์ 3 แบบ (Mainframe, PC, Ubiquotous Computing) หรือคลื่น 3 ลูก 39

แผนภูมิที่ 3 Tabs, Pads และ Boards ที่ มาร์ค ไวเซอร์ และทีมของเขาใน PARC Labs ของบริษัท Xerox 40

แผนภูมิที่ 4 Tabs , Pads และ Boards ที่ มาร์ค ไวเซอร์ และทีมพัฒนาขึ้น 40

แผนภูมิที่ 5 จุดเด่นของยูบิควิตัส 41

แผนภูมิที่ 6 กรอบแนวคิด (Framework) เกี่ยวกับระบบและคุณประโยชน์ของ u-Learning 47

แผนภูมิที่ 7 ความสัมพันธ์เชิงมโนทัศน์ระหว่าง u-Learning , mobile learning , u-computing in learning และ context-aware u-learning 48

แผนภูมิที่ 8 ปัจจัยความสำเร็จของการเรียนรู้แบบภควันตภาพ (Ubiquitous Learning) 52

แผนภูมิที่ 9 ระบบราชการ 4.0 65

แผนภูมิที่ 10 ความสัมพันธ์ของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 67

แผนภูมิที่ 11 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 92

แผนภูมิที่ 12 แผนแบบการวิจัย 93

แผนภูมิที่ 13 แสดงองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 157

แผนภูมิที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบหลักด้านการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 160

แผนภูมิที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 166

แผนภูมิที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 171

บทที่ 1
บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันที่โลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้น จากการได้รับผลกระทบดังกล่าว ดังนั้นการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย[1] การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ความท้าทายใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์รอบใหม่ของโลกคือ การก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) ซึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ มีโปรแกรมใช้ร่วมกับคอมพิวเตอร์ รวมถึงโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งมนุษย์สามารถพกพาติดตัวไปด้วยตลอดเวลา ส่งผลให้ปริมาณการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วเห็นได้จากจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น[1] เครื่องมือที่มีบทบาทเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว ลดการใช้ทรัพยากรได้ การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์การจึงเป็นทางเลือกหนึ่งและเป็นหัวใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งไว้ความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรม ภาษา และการศึกษา โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต (Tablet) ทำให้คนรุ่นใหม่ในปี ค.ศ. 2020 สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้จากทั่วโลกอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นการศึกษาที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาครูผู้สอนในทุกพื้นที่ ระบบการศึกษาจะนำ

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหนคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในปี ค.ศ. 2030 ห้างร้านต่าง ๆ จะไม่ใช่ห้างร้านที่ลูกค้าต้องเดินเข้าไปในสถานที่เพื่อซื้อของ แต่จะใช้การซื้อของผ่านอินเทอร์เน็ตเพียงอย่างเดียว กรณีต้องไปสถานที่ซื้อของก็เพื่อทดลองสินค้า ซึ่งผู้ให้บริการจะเป็นหุ่นยนต์ การสั่งซื้อจะเป็นแบบออนไลน์ (Online) หนังสือพิมพ์ นิตยสาร และเอกสารต่าง ๆ ที่พิมพ์ลงกระดาษเริ่มลดน้อยลงไปแล้ว แต่ในอนาคตกระดาษทุกอย่างจะหายไปเหลือเพียงสื่อที่เป็นดิจิตอล (Digital) เท่านั้น รวมทั้งธนบัตรก็จะหายไปเป็นการใช้จ่ายผ่านบัตรเครดิตด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลที่บันทึกไว้ในกระดาษก็จะหายไปอนาคต แม้โทรศัพท์มือถือหรือแม้แต่คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต (Tablet) ก็จะหายไปด้วยเช่นกัน แต่เทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นต่อไปจะเป็นเทคโนโลยีที่สามารถสวมใส่ได้และเป็นส่วนหนึ่งของร่างกายมนุษย์ เช่น การพัฒนา Google glasses รวมไปถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น Intelligent Web (2017-2020) Intelligent Interface และ Virtual Reality (2019-2023) และ AI หรือ Artificial Intelligence (2024-2031) และสิ่งสุดท้ายที่เป็นเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามที่ได้ จึงสามารถพิจารณาได้ว่าเมื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตประจำวันแล้ว ส่วนหนึ่งที่จะต้องเปลี่ยนไปด้วยคือกระบวนทัศน์และค่านิยมในการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันต่อสิ่งที่จะเปลี่ยนไป[2]

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ประเทศไทยจำเป็นต้อง เร่งรัดผลักดันการปรับโครงสร้างเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การขับเคลื่อนโดยนวัตกรรมและมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เน้นการสร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการเชิงคุณภาพ พร้อมทั้ง ให้ความสำคัญกับการกระจายผลประโยชน์สู่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องภายในประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม โดยถ่ายทอดแนวคิดในการพลิกโฉมประเทศสู่นโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ที่สนับสนุนการยกระดับ ภาคการผลิตสู่อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ทั้งเพื่อพลิกฟื้นสภาวะทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และผลักดันการพัฒนาสาขาการผลิตที่จะมีบทบาทในการขับเคลื่อน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะต่อไป โดยเร่งต่อยอดอุตสาหกรรมที่ไทยมีศักยภาพ และมีความได้เปรียบ ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีในการยกระดับผลิตภาพในภาพรวมให้สามารถ เร่งพัฒนากลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ร่วมกับ การใช้ข้อมูลและกระบวนการมีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายสาธารณะและการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดรับกับสภาวการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไว เพื่อเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและกระบวนการทำงาน เน้นการพัฒนาสมรรถนะให้ยืดหยุ่นคล่องตัว เชื่อมโยง และเปิดกว้าง ควบคู่กับการพัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจ สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและประหยัด เพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่าง มี

---

[2] International Institute for Management Development. **World Competitiveness Yearbook 2014 Results,** Accessed 5th January 2020, Available from http://www.imd.org/wcc/news-wcy-ranking/, 2020.

ประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเท่าทันต่อความต้องการและความคาดหวังของ ประชาชนและทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล รวมถึงยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย หมดความจำเป็น พร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะ ทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชน สามารถเป็นปัจจัย ผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมากจึงได้มุ่งเน้นปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการเพื่อเป็นการรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 สู่ระบบราชการ 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) มุ่งเน้นด้านการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนลงสู่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้มีศักยภาพ สามารถดำเนินชีวิตในโลกปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีความสุข[3]

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลการศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา แต่การที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่นผู้บริหาร ครู ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงาน ต้องสนใจติดตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ สำหรับการบริหารงานในโรงเรียนนั้น พลังอำนาจจึงเป็นพลังที่สำคัญที่ผลักดันให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ผู้บริหารองค์การไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้พลังอำนาจได้ เนื่องจากพลังอำนาจเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการควบคุมและผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายตลอดจนเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือโรงเรียนแม้พลังอำนาจจะมีความสำคัญเพียงใดถ้าผู้บริหารไม่สามารถนำมาปรับใช้ให้

---

[3] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570).** เข้าถึงเมื่อ 20 สิงหาคม 2566, เข้าถึงได้จาก www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF..

เหมาะสมกับสภาพองค์การของตนแล้วย่อมส่งผลให้บุคลากรขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ระบบการบริหารครู และผู้ปกครอง จึงถือได้ว่าผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมดูแลคุณภาพการศึกษา การที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จมีสมรรถภาพสูง คือ ผู้ที่สามารถนำเอาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด ซึ่งการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน จะใช้พลังอำนาจด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ หรือบริหารงานโดยไม่ใช้พลังอำนาจเลยก็ไม่ได้การใช้พลังอำนาจควรมีทักษะ ละเอียดอ่อน แนบเนียน สื่อถึงความรู้สึกเป็นมิตร ควรยึดคติธรรม จิตวิทยา หลักการบริหาร หลักคุณธรรม และให้เหมาะสมกับสถานการณ์

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหาร โดยมีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร เรียกว่า ผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติการสอนในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีคุณภาพนับได้ว่าเป็นผู้นำในรูปของบุคคลที่มีอำนาจอยู่โดยธรรมชาติและโดยอำนาจหน้าที่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน ตลอดจนจูงใจให้มวลสมาชิกเกิดความร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงเปรียบเสมือนดวงประทีปเป็นสัญลักษณ์หรือจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร และเป็นหลักทีสำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา ต่อครู อาจารย์ ต่อหน่วยงานเป็นส่วนรวมนับได้ว่า ผู้บริหารเป็นผลสะท้อนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก การบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังกล่าว ผู้บริหารยังต้องอาศัยอำนาจคอยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งอำนาจนี้เป็นที่ยอมรับกันว่ามีอยู่ในทุกสังคมในบางกรณีมองเห็นง่าย ๆ แต่ในบางกรณีก็เป็นเรืองทีสลับซับซ้อนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารองค์กรไม่อาจหลีกเลี่ยงประเด็นเกี่ยวกับอำนาจได้เพราะอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับควบคุม และผลักดันการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายและจุดประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กร ตลอดจนเป็นองค์ประกอบสำหรับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาหรือองค์กรด้วย ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักกับอำนาจทุกประเภท และเลือกใช้อำนาจให้เหมาะกับสถานการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีอำนาจ เพื่อควบคุมให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้สั่งจะต้องมีอำนาจหรือเรียกว่า อาวุธอยู่ในตัว เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อคนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจ เพราะฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องใช้อำนาจกับใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานทุกอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการศึกษาทุกระดับทั่วโลก ทำให้สถานศึกษาเกือบทุกแห่งทั่วโลกต้องปิดการเรียนการสอน ข้อมูลของ UNESCO (World Economic Forum, (2020) พบว่ามีจำนวนนักเรียน

1.38 พันล้านคน ได้รับผลกระทบจากการปิดสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบ ต่อเนื่องอย่างกว้างขวาง[4] รัฐบาลออกประกาศให้สถานศึกษาทุกแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอยู่ในสังกัด และในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ปิดเรียน ทั้งนี้ ในระหว่างที่สถานศึกษาต้องปิดเรียนด้วยเหตุ พิเศษดังกล่าว ให้ส่วนราชการต้นสังกัด กำหนดแนวทางจัดการเรียนการสอนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เช่น การสื่อสารแบบทางไกล หรือด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ หากไม่สามารถจัดการเรียนการสอนโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ สถานศึกษาอาจจัดการเรียนการสอนโดยใบสั่งงาน หรือมอบงานตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนมีการปรับแผนการด้านการบริหารจัดการวิธีการดำเนินงานตามภาระงานของโรงเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งในปัจจุบันสถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่นซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา

การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนการเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”[5] สอดคล้องกับการกำหนดหลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยบทบัญญัติต่างๆ รวม 9 หมวด โดยสาระสำคัญในหมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดให้มีหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตาม และกากับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและเป็นกรอบการปฏิบัติหน้าที่ แต่ต้องไม่เพิ่มขั้นตอนเกินจำเป็นและให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการลดขั้นตอนในการติดต่อราชการ เพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย โดยที่เทคโนโลยีปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ค้นข้อมูล และรับส่งข้อมูลได้รวดเร็วกว่าระบบเอกสารส่วนราชการจึงมีหน้าที่ที่จะต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ[6]

---

[4] World Economic Forum. **The World Economic Forum COVID**. Accessed February 28, 2020. Available from https://www.weforum.org/agenda/2020/07/covid19-education-lockdown- children.

[5] “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 119, ตอนที่ 99 ก (2 ตุลาคม 2545), 1-13.

[6] “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 120, ตอนที่ 100 ก (9 ตุลาคม 2546), 1-14.

จากตัวบทกฎหมายที่ได้อ้างถึง ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงแนวทางการแก้ปัญหาโดยใช้พื้นฐานจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางการบริหารศึกษา (Changing the Paradigm in Education Administration) เป็นปรากฏการณ์ที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระแสโลกาภิวัตน์ หรือที่เรียกว่า The Globalization เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และทั่วถึงในทุก ๆ สภาพการณ์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากมนุษย์และธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้กระบวนการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนไปในหลากหลายรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือกระบวนทัศน์ทางการบริหารการศึกษาและการเรียนรู้ของมนุษย์นั้นเป็นวิวัฒนาการที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องจากมวลมนุษย์ที่ต้องการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในบริบท (Context) ของสังคมรอบด้านในช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกันไป ภายใต้เงื่อนไขหรือสภาพการณ์หลากหลายที่เกิดขึ้น ซึ่งมนุษย์ย่อมมีการคิดค้นหรือพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้ก้าวทันและปรับตัวได้เหมาะสมตามบริบททางสังคมรอบด้านของแต่ละแห่งได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อยสามประการ ได้แก่ 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) 2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิตอล (Digitization/Digitalization) โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน[7] ข้าราชการทุกคนต้องรู้ แนวคิดระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) คือ การทำงานต้องเปิดเผยและโปร่งใส เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำ เนินการเองไปให้ภาคส่วนอื่น ดำเนินการแทน จัดโครงสร้างการทำงานเป็นแนวระนาบมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง และเชื่อมโยงการทำงาน ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ทำงานโดยมองไปข้างหน้า (คิดเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุก ไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) การทำงานต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อเตรียมการล่วงหน้า นำองค์ความรู้ที่เป็นสหสาขาวิชามาสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ปรับตัวให้เป็นสำ นักงานที่

---

[7] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2556 – พ.ศ.2561.** กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย, 2556, 2.

ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง และทำ ให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน[8] ทำให้เกิดการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี การสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพรวมทั้งขยายองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้ส่งผลไปถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อเยาวชนของชาติให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งในระดับตนเอง ระดับองค์กร และระดับประเทศในที่สุด

การทำงานตามหลักภควันตภาพ เป็นการทำงานที่อยู่ในทุกหนแห่ง สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลาที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ โดยมีองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานแบบภควันตภาพประสบความสำเร็จ ได้แก่ การนำองค์กรของผู้บริหาร นโยบายและการวางแผน การนำสู่การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลลัพธ์ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ ลักษณะงาน ข้อมูล รูปแบบและกระบวนการให้บริการ ระยะเวลาและสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การบริหารบุคลากรและพฤติกรรมบุคลากร และวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งมีประโยชน์ ดังนี้

1.ช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้ระบบสารสนเทศหรือกลไกในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า

2. เป็นการปรับเปลี่ยนกลไกในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความรวดเร็วของบริบทในการทำงาน

3. เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร และการปรับใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ เช่น ระบบ AMSS++ ระบบ SMSS ระบบ Smart OBEC ระบบ e-Office เป็นต้น

ปัญหาของการวิจัย

จากที่กล่าวมา แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงใหม่ทางสังคม ระบบราชการไทย ระบบการศึกษาไทย จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป สิ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจนและสามารถรับรู้ได้มากที่สุดถึงการเปลี่ยนแปลงคือ เริ่มมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีลักษณะแบบกระจายทุกทิศทาง มีการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ผลของความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสำคัญหลายด้าน การใช้งานคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารมีบทบาทในการเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ เช่น การพูดคุย การซื้อสินค้าและบริการ การทำงานผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดสภาพที่เหมือนจริงมากมาย เช่น ห้องสมุดเสมือนจริง ห้องเรียนเสมือนจริง ฯลฯ สำหรับประเทศไทยการพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จะสามารถทำให้ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเงินทุนและแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย

---

[8] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. **ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.** เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563. เข้าถึงได้จาก www.opdc.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ระบบราชการจะต้องทำงาน โดยยึดหลักธรรมภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ โดยต้องอาศัยมิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ (Ubiquitous) ที่สามารถปฏิบัติราชการได้ทุกหนทุกแห่งและทุกเวลา เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำไปพัฒนาการบริหารการศึกษา ซึ่งกระบวนทัศน์ใหม่ของการจัดการศึกษาภายใต้สังคมแห่งโลกาภิวัตน์ จึงควรเป็นองค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่จะก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาในทุก ๆ ระบบและในทุก ๆ ระดับของการบริหารจัดการศึกษา เป็นกระบวนทัศน์ด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ทันทีทุกที่ ทุกเวลา ทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการศึกษาที่สะดวก คล่องตัว ง่าย ชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูงสุด และตามที่อ้างถึงหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ ศธ 04239/ว1092 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563 เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวคิดระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ ได้ประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนในสังกัดทราบและนำแนวคิดระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ ไปใช้เป็นหลักแนวคิดในการพัฒนาการบริหารการศึกษา ซึ่งการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษา กอปรกับผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับการนำแนวคิดระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ มาบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาว่ามีผลอย่างไร จึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ3) เพื่อทราบองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารเชิงนโยบายและการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาไทยสามารถปรับเปลี่ยนและรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 สู่ระบบราชการ 4.0 โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นการวางรากฐานของประเทศให้เกิดความเข้มแข็ง ยั่งยืน เกิดความพร้อมในการแข่งขันของเวทีโลก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส ตอบสนองต่อการจัดการศึกษาได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและสร้างรากฐานให้ประเทศได้อย่างเข้มแข็ง และพร้อมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและของโลกในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทราบองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. เพื่อทราบการส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเป็นแนวทางในการหาคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร

2. องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่งผลต่อองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย และให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ

2. องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่งผลต่อองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจาก แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการใช้พลังอำนาจ ดังนี้ 1) เจตเนอร์ (Jaitner) กล่าวว่าในปัจจุบันมีการใช้อำนาจผ่านเครื่องมืออื่นก็คือ สื่อโซเชียลมีเดีย ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีอิทธิพลในการใช้อำนาจ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการต่อสู้ทางการเมือง[9] 2) วูล์ฟ (Wollf) ผู้นำและการใช้

[9] Jaitner, M. “Exercising Power in Social Media.” **The Fog of Cyber Defence** 10, 2 (2013): 57.

อำนาจในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร กำหนดทิศทางเพื่อสร้างองค์กร ผ่านกระบวนการของการตัดสินใจ[10] 3) พิชวา และ ชูลเซ่ (Pishwa and Schulze) การใช้อำนาจในการสื่อสาร การพูดที่ทรงพลัง และการโน้มน้าวใจ[11] 4) ฮาร์ดี, ไวท์เฮาส์ และยาร์เนลล์ (Hardy, Whitehouse and Yarnell) การใช้อำนาจในทางที่ผิดในกำหนดเป้าหมายภายในองค์กร[12] 5) ซากิ (Sagi) การใช้อำนาจและการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาและเป็นความสามารถของฝ่ายหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมพฤติกรรมทัศนคติความคิดเห็นของอีกฝ่ายหนึ่ง[13] 6) ไรลีย์และจาคอบส์ (Reiley and Jacobs) การใช้อำนาจของผู้นำและการแสดงของของผู้ตาม ส่งเสริมผู้ปฏิบัติดี ให้รางวัล รับฟังผู้อื่น มีความน่าเชื่อถือ กำหนดเป้าหมายชัดเจน บุคลิกภาพดี มีเหตุผลโน้มน้าวให้คนทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหา[14] 7) เซเพอริช และแมคคาลลีย์ (Seperich and McCalley) ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการอำนาจได้ ความสามารถในการสื่อสาร การโน้มน้าวและแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุน[15] 8) บาร์สโตว์ (Barstow) เมื่อผู้นำใช้อำนาจอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม จะส่งผลบวกกับองค์กร[16] 9) แมสซี ชูลเซ่และพิชวา (Massie, Schulze and Pishwa) การใช้อำนาจในการสื่อสาร จะทำให้สามารถโน้มน้าวใจบุคลากรให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ[17] 10) เทเดสชี, ชเลนเกอร์ และลินด์สโคลด์ (Tedeschi, Schlenker and Lindskold) การใช้อำนาจและอิทธิพล ที่มาของอิทธิพล[18] 11) วรอง

---

[10] Wollf, R. “Leaders and Their Use of Power in Facilitating Organizational Change.” **Journal of Applied Christian Leadership** 8, 1 (2014): 76 – 87.

[11] Pishwa, H and Schulze, R. **The Exercise of Power in Communication: Devices, Reception and Reaction**. UK: Palgrave Macmillan, 2015.

[12] Hardy, A. R., Whitehouse, R., and Yarnell, D. **Power and the Powers: The Use and Abuse of Power in its Missional Context**. Wipf and Stock Publishers, 2015

[13] Sagi, D.S. “The Use of Power and Authority in Decision Making Process: A Cross Cultural Perspective.” **International Journal of Management and Humanities** 7, 1 (2015): 12 – 14.

[14] Reiley, P. J. and Jacobs, R. “Ethics Matter: Moderating Leaders’ Power Use and Followers’ Citizenship Behaviors.” **Journal of Business Ethics** 134, 1 (2016): 69 - 81.

[15] Seperich, G. J. and McCalley, R. W. **Managing Power and People**. 1st ed. Routledge, 2016.

[16] Barstow, C. **Right Use of Power: The Heart of Ethics: A Guide and Resource for Professional Relationships**. 10th Anniversary Edition. USA: Many Realms, Routledge, 2017.

[17] Massie, A., Schulze, R., and Pishwa, H. **The Exercise of Power in Communication: Discourse and Society**. UK: Sage Publications, 2017.

[18] Tedeschi, J. T., Schlenker, B. R., and Lindskold, S. **The Exercise of Power and Influence: The Source of Influence**. 1st ed. Routledge, 2017.

(Wrong) การใช้อำนาจในรูปแบบต่างๆ การกดดัน การสร้างผลกระทบต่อผู้อื่น การจูงใจ พฤติกรรมบีบบังคับ การควบคุมผู้อื่น การตัดสินใจ สามารถในการสร้างความสนใจ การเพิ่มประสิทธิภาพในงาน[19] 12) กวิโนเต้ และ เฉิน (Guinote and Chen) ผู้ที่มีอำนาจ จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย มีการตัดสินใจและการกระทำที่รวดเร็ว จะประสบความสำเร็จมากขึ้น[20] 13) สม และกันบายี (Sorm and Gunbayi) การใช้อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายและกลยุทธ์ที่พวกเขาได้นำไปใช้เพื่อออกแรงอย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจเป็นหัวใจสำคัญสำหรับองค์กรชั้นนำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์[21] 14) มะดุกเว, ชิเน็นเย และเทเวอร์ (Maduekwe, Chinenye and Thaver) การใช้อำนาจเป็นพฤติกรรมการควบคุม การบังคับบัญชาของสถาบันจึงเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ[22] 15) เคอร์ทูลาจ (Kurtulaj) การใช้อำนาจในโรงเรียนในทางที่ผิดอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความรู้ การสร้างสรรค์และเสรีภาพในการคิด[23] 16) สลูฟ และซีเมนส์ (Sloof and Siemens) การใช้อำนาจในองค์กร การมอบหมายสามารถเป็นพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นผู้ตามได้ การตัดสินใจ การควบคุมสิทธิ และแรงจูงใจ[24] 17) จักระบอร์ตี้ (Chakraborty) การใช้อำนาจและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การกำกับ ดูแล หรือการจัดระเบียบโครงสร้าง[25] 18) มูดลี่ และอาเดล (Moodly and Adéle) การใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วม ความสารถในการเจรจาเป็นเชิงบวกต่อความเป็นผู้นำ[26] 19) ฮูเบอร์ (Huber) การใช้อำนาจต้องพิจารณาอย่างรอบคอบก่อน

---

[19] Wrong, D. **Power: Its Forms, Bases and Uses**. 1st ed. Routledge, 2017.

[20] Guinote, A. and Chen, S. **Power as Active Self: From Acquisition to the Expression and Use of Power**. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2018.

[21] Sorm, S. and Gunbayi, I. "School Leadership: The Exercise of Legitimate Power in Cambodia." **European Journal of Education and Studies** 4, 5 (2018): 257 – 278.

[22] Maduekwe, Chinenye, C, and Thaver, B. "The Reform of Public Universities in Tanzania: Governmentality and The Exercise of Power." **African Sociological Review/ Revue Africaine De Sociologie** 23, 1 (2019): 45 – 60.

[23] Kurtulaj, V. "Power Relations and Exercise in Educational Institutions." **Egitim Bilimleri Fakultesi Dergisi** 54, 2 (2021): 627 - 644.

[24] Sloof, R., and von Siemens, F. A. "Effective Leadership and The Allocation and Exercise of Power in Organizations." **The Leadership Quarterly** 32, 4 (2021): 101-277.

[25] Chakraborty, R. "Steven Lukes and Michel Foucault: Exercising Power and Effecting Compliance." **LSE Undergraduate Political Review** 5, 1 (2022): 80 - 93.

[26] Moodly and Adéle L. "Exercising Positional Power to Advance and Support Women in Leadership – Conversations with Men in Higher Education." Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1177/0892020622109747.

การใช้อำนาจในทางปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันให้สำเร็จ และการกระทำที่ผิดจะถูกลงโทษทางวินัย[27] และ 20) มัทนา วังถนอมศักดิ์ กล่าวถึง อำนาจของผู้นำประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ อำนาจจากความสัมพันธ์ อำนาจให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ[28]

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ ได้แก่ 1) อัลตินเคิร์ต และคนอื่นๆ (Altinkurt and others) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แหล่งพลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับความคิดเห็นของครู[29] 2) จอห์นสัน (Johnson) ศึกษาเรื่อง ทัศนะของนักการศึกษาต่อการใช้อำนาจและการตอบสนองของนักเรียนต่อการใช้อำนาจในโครงการการศึกษาทางเลือกในสาขาวิชาของเท็กซัส[30] 3) แม็คลาฟลิน และเชอริล (McLaughlin, Cheryl) ศึกษาเรื่อง การให้คำปรึกษาและการใช้อำนาจในวิชาชีพชุมชนแห่งการเรียนรู้: ของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น[31] 4) ออซคาน, คาราตัส, คักลาร์ และ โพลัต (Ozcan, Karatas, Caglar & Polat) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารและผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในวิทยาลัยการศึกษา[32] 5) เกรแฮม (Graham) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความเป็นมืออาชีพของครู[33] 6) ซิการ์มี, โรเบิร์ตส์ และ อลัน (Zigarmi, Roberts & Alan) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงาน

---

[27] Huber, G. “Exercising Power in Autoethnographic Vignettes to Constitute Critical Knowledge.” Accessed February 20, 2023. Available from https://doi.org/10.1177/13505084221079006.

[28] มัทนา วังถนอมศักดิ์. “บทที่ 2 อำนาจของผู้นำ.” **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้ง, 2561.

[29] Altinkurt, Y. and others. “Relationship between School Principals’ use of Power Sources and Teachers’ Organizational Cynicism Perceptions.” **Journal of Teacher Education and Educators** 3, 1 (2014): 25 - 52.

[30] Johnson, R. M. “Educator Perceptions of The Use of Power and Student Responses to The Use of Power at A Disciplinary Alternative Education Program (DAEP): One Texas Perspective.” The University of Texas at Arlington in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy, 2014.

[31] McLaughlin and Altheam, C. “The Negotiation of Meaning and Exercise of Power in Professional Learning Communities.” Curriculum and Instruction Thesis, Ph.D. Florida University, 2014.

[32] Ozcan K., Karatas I. H., Caglar C., and Polat M. “Administrators' Power Usage Styles and Their Impact on The Organizational Culture in Colleges of Education: A Case Study.” **Educational Sciences: Theory and Practice** 14, 2 (2014): 560 - 569.

[33] Graham, W. T. “The Relationship between The High School Principal's Use of Power and The Teachers' Self - Perception of Professionalism.” In Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Education University of Missouri - Columbia, 2015.

ในการใช้อำนาจของผู้นำและผลกระทบเพื่อผลกระทบและความตั้งใจในการทำงาน[34] 7) ชาราบี และยิฟัต (Sharabi and Yifat) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการใช้อำนาจของซีอีโอ[35] 8) อลาโป (Alapo) ศึกษาเรื่อง การเมืองในองค์กรและภาวะผู้นำการใช้พลังอำนาจในองค์กร[36] 9) อัลวาเรซ (Alvarez) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างศักยภาพของครูในซามาร์เหนือ[37] 10) ฮั่ว และคนอื่นๆ (Huo and others) ศึกษาเรื่อง ภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร การพึ่งพาอาศัยกัน การใช้อำนาจ และผลกระทบต่อการฉวยโอกาส[38] 11) โดอัน และเซลิก (Doğan and Çelik) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความมุ่งมั่นขององค์กรครูและผลการปฏิบัติงาน[39] 12) เพย์ตัน, ซิการ์มี และ ฟาวเลอร์ (Peyton, Zigarmi and Fowler) ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้นำ แรงจูงใจของผู้ตาม และความตั้งใจในการทำงานของผู้ตาม[40] 13) เยซิลบาช และ อะคยอล (Yeşilbaş and Akyol) ศึกษาเรื่อง แหล่งพลังอำนาจที่ใช้โดยผู้อำนวยการโรงเรียน[41] 14 ไคลน์

---

[34] Zigarmi, D., Roberts, T. P., and Alan Randolph, W. "Employees' Perceived use of Leader Power and Implications for Affect and Work Intentions." **Human Resource Development Quarterly** 26, 4 (2015): 359 – 384.

[35] Sharabi, L.Y. "How CEOs Perceive and Exercise their Power." In Partial Fulfillment of The Requirements of The Degree of Doctor of Philosophy Alliant International University, 2016.

[36] Alapo, R. "Organizational Power Politics and Leadership Experiences on The View and Use of Power in Organizations." **City University of New York (CUNY)** 6, 1 (2018): 30 - 36.

[37] Alvarez, M. D. "School Heads' Use of Power in Empowering Northern Samar Teachers." **The Normal Lights** 12, 2 (2018): 1 - 32.

[38] Huo, B., and others. "The Dilemma of Inter-Organizational Relationships: Dependence, Use of Power and Their Impacts on Opportunism." **International Journal of Operations and Production Management** 39, 1 (2018): 2 - 23.

[39] Doğan H. and Çelik K. "The Relation Between School Administrators' Use of Power Styles and Teachers' Organizational Commitment and Their Job Performance." **Education and Science** 44, 198 (2019): 37 – 55.

[40] Peyton, T., Zigarmi, D., and Fowler, S. N. "Examining The Relationship between Leaders' Power Use, Followers' Motivational Outlooks, and Followers' Work Intentions." **Frontiers in Psychology** 9, 2620 (2019): 1 – 20.

[41] Yeşilbaş, Y., & Akyol, B. "Power Sources Used by School Principals: A Mixed - Method Study." **Journal of History Culture and Art Research** 8, 3 (2019): 17 - 31.

(Klein) ศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจ ความเข้าใจและการใช้อำนาจที่ประกอบให้เกิดภาวะผู้นำ[42] 15) เมดินา, โลเปซ และ เมดินา (Medina, Lopez and Medina) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการที่ผิดจริยธรรมและการใช้อำนาจในทางที่ผิดในการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน[43] 16) โบธา และฟูลเลอร์ (Botha and Fuller) ศึกษาเรื่อง มุมมองของครูชาวแอฟริกาใต้เกี่ยวกับอำนาจและการควบคุมของผู้อำนวยการโรงเรียน[44] 17) โครว์ลีย์ (Crowley) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำที่เป็นแบบอย่างเพื่อปลูกฝังบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม: กรณีศึกษาของผู้นำรุ่นมิลเลนเนียลในการจัดการการรับเข้าเรียนในการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร[45] 18) ซิงเกอร์ (Sinkler) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างเพื่อปลูกฝังบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม: กรณีศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายยุคมิลเลนเนียล[46] 19) อัสลาน (Aslan) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะห่างทางอำนาจที่ครูรับรู้กับความคิดเห็นขององค์กรในการบริหารจัดการโรงเรียน[47] 20) เมสฟิน (Mesfin) ศึกษาเรื่อง อำนาจของผู้บริหาร

---

[42] Klein, S. “Understanding and The Use of Power – Three Forces That Make Up Lateral Leadership.” **Journal for Advanced Research in Applied Sciences** 7, 1 (2020): 16 - 22.

[43] Medina, A., Lopez, E. and Medina, R. “The Unethical Managerial Behaviours and Abusive Use of Power in Downwards Vertical Workplace Bullying: A Phenomenological Case Study.” **Social Sciences** 9, 6 (2020): 110.

[44] Botha, J. and Fuller, M. “South African Teachers’ Views of The Power and Control Exercised by Their Principals.” **International Journal of Leadership in Education,** Accessed February 25, 2021. Available from https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1942993.

[45] Crowley, S. B. “Exemplary Leaders’ Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial Leaders in Admissions/ Enrolment Management in Private Non-Profit Higher Education.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, Brandman University, 2021.

[46] Sinkler, C. R. “Exemplary Leaders' Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial High School Principals.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, University of Massachusetts Global, 2021.

[47] Aslan, H. “The Relationship between Teachers' Perceived Power Distance and Organizational Silence in School Management.” **International Journal of Psychology and Educational Studies** 9, 3 (2022): 644 - 664.

โรงเรียนในการบรรลุการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศเอธิโอเปีย[48] 21)ซิบลิม และ เออร์เติร์ก (Ziblim and Ertürk) ศึกษาเรื่อง อำนาจขององค์กรที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้และผลกระทบต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอำนาจ[49] 22) ออซเดมีร์ และออซเดมีร์ (Özdemir and Özdemir) ศึกษาเรื่อง รูปแบบของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ฐานอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองของจังหวัดอังการา[50] 23) โบซโกซ และออซเดมีร์ (Bozgöz and Özdemir) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของครูในองค์กร[51] 24) เวสทิน, ฮอลเกรน และ มอนต์โกเมอรี (Westin, Hallgren and Montgomerie) ศึกษาเรื่อง ระหว่างอำนาจและการโต้แย้ง: การใช้อำนาจของผู้อำนวยการในการกำกับดูแลร่วมกัน[52]

การทำงานตามหลักภควันตภาพ คือ การทำงานที่อยู่ในทุกหนทุกแห่ง สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลาที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ โดยมีองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานแบบภควันตภาพประสบความสำเร็จ ได้แก่ การนำองค์กรของผู้บริหาร นโยบายและการวางแผนการนำสู่การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลลัพธ์ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ ลักษณะงาน ข้อมูล (Data) รูปแบบและกระบวนการให้บริการ ระยะเวลาและสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การบริหารบุคลากรและ

---

[48] Mesfin, D. M. “Principals’ Power For Achieving Quality Education in Secondary Schools of Ethiopia.” **Power and Education** 10, 2 (2022): 199 – 213.

[49] Ziblim, L. and Ertürk, A. “The Organizational Power Applied by School Principals and Its Effect on Teachers’ Perception of Power Distance.” **Participatory Educational Research** 9, 5 (2022): 26 - 42.

[50] Özdemir, G., and Özdemir, A. “The Styles of School Principals’ Using Power Sources and the Relationship between Principal Support and Citizenship Behaviour (Ankara Province Example).” **SDU International Journal of Educational Studies** 9, 1(2022): 17 - 28.

[51] Bozgöz, İ. E., and Özdemir, A. “Analysis of the Relationship between The Positional Power Sources Used by School Administrators and The Organizational Silence Behaviors of Teachers.” **International Journal of Educational Administration and Leadership: Theory and Practice** 1, 2 (2023): 64 - 72.

[52] Westin, M., Hallgren, L. and Montgomerie, E. “Between Authority and Argumentation: Facilitators’ Use of Power in Collaborative Governance.” **Journal of Environmental Planning and Management**, Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2174835.

พฤติกรรมของบุคลากร และวัฒนธรรมการทำงาน[53] การทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (LD), องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายและการวางแผน (PP), องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำสู่การปฏิบัติ (IM), องค์ประกอบที่ 4 ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (EVA), องค์ประกอบที่ 5 ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (RG), องค์ประกอบที่ 6 ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (ORG), องค์ประกอบที่ 7 ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ (BGT), องค์ประกอบที่ 8 ด้านลักษณะงาน (JD), องค์ประกอบที่ 9 ด้านข้อมูล (DT), องค์ประกอบที่ 10 ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (PRC), องค์ประกอบที่ 11 ด้านระยะเวลาและสถานที่ (TP), องค์ประกอบที่ 12 ด้านการติดต่อสื่อสาร (CM), องค์ประกอบที่ 13 ด้านการบริหารบุคลากร (HR), องค์ประกอบที่ 14 ด้านพฤติกรรมของบุคลากร (BHV) และองค์ประกอบที่ 15 ด้านวัฒนธรรมการทำงาน (OC)[54]

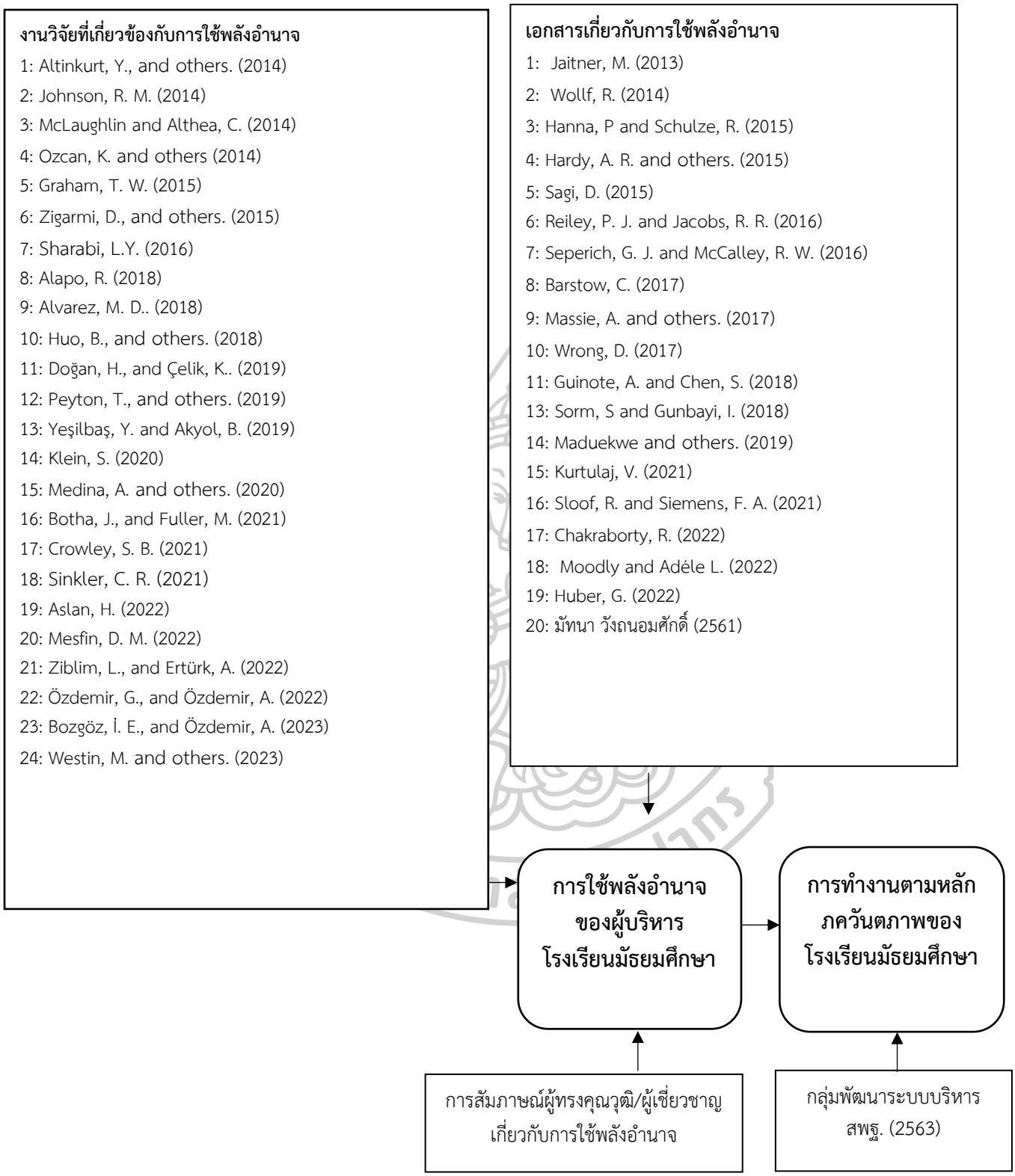
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามาประกอบการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[53] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. **ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.** เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563. เข้าถึงได้จาก www.opdc.go.th.

[54] กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สพฐ., “ระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ” **เอกสารประกอบการกรอกข้อมูลแบบประเมินการเป็นระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ.** เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563.เข้าได้ถึงจาก www.psdg-obec.nm a6.go.t h /6022.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา :

เอกสารเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ

1. Margarita Jaitner. “Exercising Power in Social Media.” **The Fog of Cyber Defence** 10, 2 (2013): 57.

2. Randy Wolf. “Leaders and Their Use of Power in Facilitating Organizational Change.” **Journal of Applied Christian Leadership** 8, 1 (2014): 76 – 87.

3. Hanna Pishwa and Rainer Schulze. **The Exercise of Power in Communication: Devices, Reception and Reaction**. UK: Palgrave Macmillan, 2015.

4. Andrew R. Hardy, Richard Whitehouse and Dan Yarnell. **Power and the Powers: The Use and Abuse of Power in its Missional Context**. Wipf and Stock Publishers, 2015.

5. Srilalitha Sagi. “The Use of Power and Authority in Decision Making Process: A Cross Cultural Perspective.” **International Journal of Management and Humanities** 7, 1 (2015): 12 – 14.

6. Peter J. Reiley and Rick R. Jacobs. “Ethics Matter: Moderating Leaders’ Power Use and Followers’ Citizenship Behaviors.” **Journal of Business Ethics** 134, 1 (2016): 69 - 81.

7. George J. Seperich and Russell W. McCalley. **Managing Power and People**. 1st ed. Routledge, 2016.

8. Cedar Barstow. **Right Use of Power: The Heart of Ethics: A Guide and Resource for Professional Relationships**. 10th Anniversary Edition. USA: Many Realms, Routledge, 2017.

9. Alicia Massie, Hanna P. and Rainer Schulze. **The Exercise of Power in Communication**: **Discourse and Society**. UK: Sage Publications, 2017.

10. James T. Tedeschi, Barry R. Schlenker, Svenn Lindskold. **The Exercise of Power and Influence: The Source of Influence**. 1st ed. Routledge, 2017.

11. Dennis Wrong. **Power: Its Forms, Bases and Uses**. 1st ed. Routledge, 2017.

12. Guinote A., Chen S. **Power as Active Self: From Acquisition to the Expression and Use of Power**. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2018.

13. Sath Sorm and Ilhan Gunbayi. “School Leadership: The Exercise of Legitimate Power in Cambodia.” **European Journal of Education and Studies** 4, 5 (2018): 257 – 278.

14. Maduekwe, Catherine Chinenye, and Beverly Thaver. “The Reform of Public Universities in Tanzania: Governmentality and The Exercise of Power.” **African**

Sociological Review/ Revue Africaine De Sociologie 23, 1 (2019): 45 – 60.

15. Viliem Kurtulaj “Power Relations and Exercise in Educational Institutions.” **Egitim Bilimleri Fakultesi Dergisi** 54, 2 (2021): 627 - 644.

16. Randolph Sloof and Ferdinand A. von Siemens. “Effective Leadership and The Allocation and Exercise of Power in Organizations.” **The Leadership Quarterly** 32, 4 (2021): 101277.

17. Ritabrata Chakraborty. “Steven Lukes and Michel Foucault: Exercising Power andEffecting Compliance.” **LSE Undergraduate Political Review** 5, 1 (2022): 80 - 93.

18. Moodly L Adéle. “Exercising Positional Power to Advance and Support Women in Leadership – Conversations with Men in Higher Education.” Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1177/0892020622109747.

19. Guy Huber. **Exercising Power in Autoethnographic Vignettes to Constitute Critical Knowledge**. Accessed February 20, 2023. Available from https://doi.org/10. 1177/13505084221079006.

20. มัทนา วังถนอมศักดิ์. “บทที่ 2 อำนาจของผู้นำ.” **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้ง, 2561.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ

1. Yahya Altinkurt and others. “Relationship between School Principals’ use of Power Sources and Teachers’ Organizational Cynicism Perceptions.” **Journal of Teacher Education and Educators** 3, 1 (2014): 25 - 52.

2. Johnson, R. M. “Educator Perceptions of The Use of Power and Student Responses to The Use of Power at A Disciplinary Alternative Education Program (DAEP): One Texas Perspective.” The University of Texas at Arlington in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy, 2014.

3. McLaughlin, Cheryl Althea. “The Negotiation of Meaning and Exercise of Power in Professional Learning Communities.” Curriculum and Instruction Thesis, Ph.D. Florida University, 2014.

4. Ozcan K., Karatas I. H., Caglar C., and Polat M. “Administrators' Power Usage Styles and Their Impact on The Organizational Culture in Colleges of Education: A Case Study.” **Educational Sciences: Theory and Practice** 14, 2 (2014): 560 - 569.

5. William T. Graham. “The Relationship between The High School Principal's Use of Power and The Teachers' Self - Perception of Professionalism.” In Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Education University of Missouri - Columbia, 2015.

6. Drea Zigarmi, Taylor Peyton and Wallace Alan Randolph. “Employees’ Perceived use of Leader Power and Implications for Affect and Work Intentions.” **Human Resource Development Quarterly** 26, 4 (2015): 359 – 384.

7. Yifat Sharabi Levine. “How CEOs Perceive and Exercise their Power.” In Partial Fulfillment of The Requirements of The Degree of Doctor of Philosophy Alliant International University, 2016.

8. Remi Alapo. “Organizational Power Politics and Leadership Experiences on The View and Use of Power in Organizations.” **City University of New York (CUNY)** 6, 1 (2018): 30 - 36.

9. Marlo D. Alvarez. “School Heads' Use of Power in Empowering Northern Samar Teachers.” **The Normal Lights** 12, 2 (2018): 1 - 32.

10. Baofeng Huo, Min Tian, Yu Tian and Qiyuan Zhang. “The Dilemma of Inter-Organizational Relationships: Dependence, Use of Power and Their Impacts on Opportunism.” **International Journal of Operations and Production Management** 39, 1 (2018): 2 - 23.

11. Doğan H., and Çelik K. “The Relation Between School Administrators’ Use of Power Styles and Teachers’ Organizational Commitment and Their Job Performance.” **Education and Science** 44, 198 (2019): 37 – 55.

12. Taylor Peyton, Drea Zigarmi and Susan N. Fowler. “Examining The Relationship between Leaders' Power Use, Followers' Motivational Outlooks, and Followers' Work Intentions.” **Frontiers in Psychology** 9, 2620 (2019): 1 – 20.

13. Yasemin Yeşilbaş and Bertan Akyol. “Power Sources Used by School Principals: A Mixed - Method Study.” **Journal of History Culture and Art Research** 8, 3 (2019): 17 - 31.

14. Klein Trust. “Understanding and The Use of Power – Three Forces That Make Up Lateral Leadership.” **Journal for Advanced Research in Applied Sciences** 7, 1 (2020): 16 - 22.

15. Alicia Medina, Eduardo Lopez and Rolf Medina. “The Unethical Managerial Behaviours and Abusive Use of Power in Downwards Vertical Workplace Bullying: A Phenomenological Case Study.” **Social Sciences** 9, 6 (2020): 110.

16. Johan Botha and Molly Fuller. “South African Teachers’ Views of The Power and Control Exercised by Their Principals.” International Journal of Leadership in Education, Accessed February 25, 2021. Available from https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1942993.

17. Sasha Budde Crowley. “Exemplary Leaders’ Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial Leaders in Admissions/ Enrollment Management in Private Non-Profit Higher Education.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, Brandman University, 2021.

18. Carline Ryan Sinkler. “Exemplary Leaders' Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial High School Principals.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, University of Massachusetts Global, 2021.

19. Aslan H. “The Relationship between Teachers' Perceived Power Distance and Organizational Silence in School Management.” **International Journal of Psychology and Educational Studies** 9, 3 (2022): 644 - 664.

20. Demissie Molla Mesfin. “Principals’ Power for Achieving Quality Education in Secondary Schools of Ethiopia.” **Power and Education** 10, 2 (2022): 199 - 213

21. Lukman Ziblim and Abbad Ertürk. “The Organizational Power Applied by School Principals and Its Effect on Teachers’ Perception of Power Distance.” **Participatory Educational Research** 9, 5 (2022): 26 - 42.

22. Gülden ÖZDEMİR and Asım ÖZDEMİR. “The Styles of School Principals’ Using Power Sources and the Relationship between Principal Support and Citizenship Behaviour (Ankara Province Example).” **SDU International Journal of Educational Studies** 9, 1(2022): 17 - 28.

23. İbrahim Ethem Bozgöz and Ali Özdemir. “Analysis of the Relationship between The Positional Power Sources Used by School Administrators and The Organizational Silence Behaviors of Teachers.” **International Journal of Educational Administration and Leadership: Theory and Practice** 1, 2 (2023): 64 - 72.

24. Martin Westin, Lars Hallgren and Emily Montgomerie. “Between Authority and Argumentation: Facilitators’ Use of Power in Collaborative Governance.” **Journal of Environmental Planning and Management**, Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2174835.

การทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สพฐ..“ระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ” **เอกสารประกอบการกรอกข้อมูลแบบประเมินการเป็นระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ.** เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563. เข้าถึงได้จาก www.psdg-obec.nma 6.go.th /6022.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน จึงนิยามความหมายของคำต่าง ๆ ดังนี้

การใช้พลังอำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น จะชักจูงให้ครู หรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ และมีความสามารถที่จะป้องกันมิให้ผู้อื่น กลุ่มอื่นมามีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน นอกจากนั้นยังรวมถึงความสามารถในการที่จะบรรลุแก้ไข ตนเองที่ได้กระทำอยู่จริง และมีความสามารถที่จะกระทำได้

การทำงานตามหลักภควันตภาพ หมายถึง การทำงานที่อยู่ในทุกหนทุกแห่ง สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลาที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ โดยมีองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานแบบภควันตภาพประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การนำองค์กรของผู้บริหาร นโยบายและการวางแผน การนำสู่การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลลัพธ์ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ ลักษณะงาน ข้อมูล (Data) รูปแบบและกระบวนการให้บริการ ระยะเวลาและสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การบริหารบุคลากรและพฤติกรรมของบุคลากร และวัฒนธรรมการทำงาน ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการบริหารได้ตลอดเวลาและทุกหนทุกแห่ง เน้นให้เกิดความรวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพ

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นและสาระสำคัญ เพื่อนำสู่กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ 2) ภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) งานวิจัยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจจำเป็นที่จะต้องทราบความหมายและความเป็นมาของพลังอำนาจ รวมไปถึงการใช้พลังอำนาจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาดังนี้

ความหมายของพลังอำนาจ

นักวิชาการหลายท่านได้พยายามอธิบายว่าทำไมคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ บุคคลนั้นมีพลังอำนาจ พลังอำนาจ (power) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “potere” ซึ่งหมายถึง “ถ้ามีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือเหนือบุคคลอื่น” ในศัพท์ภาษาไทยนั้น คำว่าพลังอำนาจ หมายถึง “อานุภาพ” หรือ “พลัง” และในรากศัพท์ภาษาบาลี คำว่า พละ หมายถึง “กำลังในการควบคุม” และได้ให้คำนิยามของอำนาจไว้ ดังนี้

วอลฟ์ (Wolf) สรุปว่า การใช้อำนาจในการกำหนดทิศทางขององค์กรและเป็นผู้บริหารที่ต้องได้รับการยอมรับของสมาชิก[55]

เซปริช และ แมคแคลลี่ (Seperich, & McCalley) สรุปว่า พลังอำนาจเป็นความสามารถในการบริหารจัดการ[56]

เทดชี่, สเลนเกอร์ และ ลินด์สกอลด์ (Tedeschi, Schlenker & Lindskold) ก็เห็นว่าอำนาจหน้าที่ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับอิทธิพลและอำนาจ แต่ลักษณะที่แตกต่างกันก็คือ ผู้มีอำนาจและ

---

[55]Wollf, R. “Leaders and Their Use of Power in Facilitating Organizational Change.” **Journal of Applied Christian Leadership** 8, 1 (2014): 76 – 87.

[56]Seperich, G. J. and McCalley, R. W. **Managing Power and People**. 1st ed. Routledge, 2016.

ผู้มีอิทธิพล มีอำนาจและอิทธิพล เช่นนั้น โดยมิต้องอาศัยพื้นฐานของกฎหมายรองรับ ส่วนอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่บุคคลได้มาโดยนัยแห่งกฎหมาย[57]

ไจน์โนท์ (Guinote) กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ เป็นอำนาจที่องค์การมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้คนที่มีอำนาจอย่างถูกต้อง เป็นผู้กำหนด นโยบาย เพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจขององค์การได้สำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับมอบหน้าที่ให้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็จะมีพลังอำนาจและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามอำนาจหน้าที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรม โดยสมาชิกยินยอมด้วยความเต็มใจ[58]

สมและกันบายี (Sorm และ Gunbayi) ได้อธิบายว่าอำนาจ หมายถึง สิทธิที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ อำนาจเป็นกลยุทธ์ที่นำไปใช้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามภารกิจขององค์การได้[59]

มะดุกเว, ชิเน็นเย และเทเวอร์ (Maduekwe, Chinenye & Thaver) กล่าวว่าอำนาจเป็นเครื่องมือช่วยให้ไปถึงเป้าหมายตามที่กำหนด ความสามารถการตัดสินใจสามารถควบคุมชะตาชีวิตของคนอื่น ๆ ได้ โดยมีผู้มีพลังอำนาจสร้างความชอบธรรมในการใช้อำนาจด้วยการบังคับหรือแสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจนั้นเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล[60]

สลูฟ และ ซีเมนส์ (Sloof and Siemens) ที่กล่าวว่า อำนาจเป็นสิ่งที่ทำให้การมอบหมายงานมีประสิทธิภาพ เป็นศักยภาพหรือความสามารถแท้จริงที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้กระทำในทิศทางที่ตนต้องการกระตุ้นผู้ตามได้ จัดสรรสิทธิต่างๆ การตัดสินใจในองค์กร การควบคุมสิทธิและแรงจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ[61]

ชาคราบอตี้ (Chakraborty) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นสิ่งที่มีส่วนบุคคล เกิดขึ้นนอกขอบเขตของอำนาจหน้าที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ บุคลิกลักษณะส่วนตัว และจากองค์ประกอบตามสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย เป็นความสามารถในการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ ต่างก็เป็นรูปแบบหนึ่งของพลังอำนาจ เป็นการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อ

---

[57] Tedeschi, J. T., Schlenker, B. R., and Lindskold, S. **The Exercise of Power and Influence: The Source of Influence**. 1st ed. Routledge, 2017.

[58] Guinote A. and Chen S. **Power as Active Self: From Acquisition to the Expression and Use of Power**. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2018.

[59]Sorm, S. and Gunbayi, I. "School Leadership: The Exercise of Legitimate Power in Cambodia." **European Journal of Education and Studies** 4, 5 (2018): 257 – 278.

[60]Maduekwe and others. "The Reform of Public Universities in Tanzania: Governmentality and The Exercise of Power." **African Sociological Review/ Revue Africaine De Sociologie** 23, 1 (2019): 45 – 60.

[61] Sloof, R., & von Siemens, F. A. "Effective Leadership and The Allocation and Exercise of Power in Organizations." **The Leadership Quarterly** 32, 4 (2021): 101277.

ความคิด ทัศนคติหรือการกระทำของอีกบุคคลหนึ่ง การใช้พลังอำนาจมีรูปแบบต่าง ๆ เมื่อผู้นำใช้พลังอำนาจ ผู้ตามจะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม[62]

ฮูเบอร์ (Huber) สรุปว่า คือความสามารถของบุคคลหนึ่งในการควบคุมเหนือภาวะจิตใจ ความนึกคิดและความประพฤติปฏิบัติของบุคคลอื่นพลังอำนาจเป็นความสามารถในการในทางปฏิบัติเป็นแรงผลักดันให้สำเร็จ และการกระทำที่ผิดจะถูกลงโทษ[63]

โดยสรุป อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ ประเพณี ค่านิยมทางวัฒนธรรม เป็นสิทธิที่จะต้องตัดสินใจกระทำและใช้ทรัพยากรขององค์กรโดยมีอำนาจบังคับการกระทำของผู้อื่นในองค์กรให้เป็นไปตามการตัดสินใจนั้น ๆ ส่วนอำนาจคือแรงผลักดันอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะเกิดจากความรู้สึกหรือความสามารถที่ได้รับการยอมรับอำนาจและอำนาจหน้าที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด โดยที่อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อำนาจก็คือแรงผลักดันที่จะเสริมพลังให้แก่สิทธิดังกล่าว ส่วนอิทธิพล คือความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวความคิดดีหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้คล้อยตาม อิทธิพลแตกต่างจากอำนาจ เพราะอิทธิพลเป็นการยอมรับด้วยความสมัครใจ และมักจะเป็นไปโดยไม่รู้ตัว ส่วนอำนาจมักจะเป็นไปโดยการบังคับ

แหล่งที่มาของอำนาจ

ความเป็นมาของสารัตถะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของพลังอำนาจ อาจพิจารณาย้อนไปได้ตั้งแต่ปีคริสตศักราช 1959 เฟรนช์และราเวน (French and Raven) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาและฐานของอำนาจ หมายถึง แหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจ แหล่งที่มาของอำนาจว่าจะมาจากสิ่งต่อไปนี้ 1) อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะได้ออกคำสั่งหรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ (superior) หรืออำนาจหน้าที่เป็นที่มาสำคัญของอำนาจ 2) ความรู้ความสามารถผู้ที่มีความรอบรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น 3) ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อการ การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตอำนาจกว้างขวาด้วย 4) ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทัศนคติต่อผู้ที่อยู่เหนือ อุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจและคนอื่น ๆ 5) การลงโทษ

---

[62]Chakraborty,R. “Steven Lukes and Michel Foucault: Exercising Power and Effecting Compliance.” **LSE Undergraduate Political Review** 5, 1 (2022): 80 - 93.

[63]Huber, G. **Exercising Power in Autoethnographic Vignettes to Constitute Critical Knowledge**. Accessed February 20, 2023. Available from https://doi.org/10.1177/13505084221079006.

ที่มาอันสุดท้ายของอำนาจ คือการลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้[64]

ต่อมาในปีคริสตศักราช 1980 แบชชาแรช และ เลเยอร์ (Bacharach and Lawyer) ได้ให้ความเหมาะของคำทั้งสองแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มาควบคุมฐานอำนาจ ส่วนฐานอำนาจหมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลไปควบคุมและสามารถใช้สิ่งนั้นไปเปลี่ยนพฤติกรรมของคนอื่นได้[65]

ในปีคริสตศักราช 1983 รอบบินส์ (Robbins) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจว่า หมายถึง วิธีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาคุมฐานอำนาจ ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง สิ่งที่ผู้มีอำนาจมีอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้มีอำนาจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง วิธีการที่จะได้อำนาจมาจากที่ใด ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง การนำอำนาจจากแหล่งที่มาใช้ในเรื่องอะไร โดยรอบบินส์ (Robbins) ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งต่อไปนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์การ ส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น ๆ 2) อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของบุคคลอื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่าเป็นอำนาจที่เกิดจาก “บารมี” สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา 3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง 4) อำนาจทางโอกาส (opportunity power) เป็นการจัดความเหมาะสมในเรื่องเวลาและโอกาสให้บุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ[66]

ไรย์เลย์ และ จาคอบส์ (Reiley & Jacobs) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีอำนาจนั้นต้องประกอบด้วย เป็นผู้ปฏิบัติดี ส่งเสริม ให้รางวัลที่มีผลงานดี รับฟังผู้อื่น มีบุคลิกที่ดีและน่าเชื่อถือ มีความรู้ กำหนดเป้าหมายชัดเจน สามารถสื่อสารและโน้มน้าวให้คนทำงาน ซึ่งคือลักษณะที่มาจากฐานอำนาจ[67]

---

[64] John R. French Jr., and Bertram H. Raven, “The Base of Social Power,” in Studies Power, ed. D. Cartwright (An Arbor: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 141.

[65] Samuel B. Bacharach and Wdward J. Lawer, **Power and Bliticin Organization** (San Francisco: Jossey – Bass, 1980), 34.

[66]Stephen P. Robbins, **Essentials of Organizational Behavior** (Englewood Cliffs: Prentice – Hall, Inc., 1983), 132 – 134.

[67]Reiley, P. J. and Jacobs, R. “Ethics Matter: Moderating Leaders’ Power Use and Followers’ Citizenship Behaviors.” **Journal of Business Ethics** 134, 1 (2016): 69 – 81.

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561) ก็ได้กล่าวว่าอำนาจของผู้นำต้องประกอบไปด้วย อำนาจหน้าที่ อำนาจจากความสัมพันธ์ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ[68]

โดยการวิจัยครั้งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven) 5 ประเภท คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ

อำนาจที่มีมาจากหลายแหล่งด้วยกัน ฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย คือ ฐานอำนาจของ เฟรนช์ (French) และ ราเวน (Raven) ในปีคริสตศักราช 1959 เฟรนช์และราเวน ได้เสนอฐานเป็นแหล่งที่เกิดอำนาจ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2. อำนาจการบังคับ หรือการลงโทษ (coercive power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงหรือโดยตรง

3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate Power) เกิดจากค่านิยมภายในบุคคลที่สั่งสมมาจนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือตนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ที่เรียกว่าอำนาจหน้าที่ (authority) แต่ในบางกรณี อำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับที่บุคคลมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง

4. อำนาจอ้างอิง (referent power) เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป ฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน[69] สองปีต่อมา เอทซิโอนี (Etzioni) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานอำนาจ ตามแนวทางการปฏิบัติในองค์การ ได้แก่ 1) อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่เข็ญหรือการลงโทษ 2) อำนาจเกิดจากอรรถประโยชน์ (renumerative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้มีอำนาจมีทรัพยากรที่จะให้ผลประโยชน์ต่อผู้อื่นได้หรือการให้

---

[68]มัทนา วังถนอมศักดิ์. “บทที่ 2 อำนาจของผู้นำ.” **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้ง, 2561.

[69]John R. French and Bertram H. Raven, “The Base of Social Power,” in **Studies Power**, (1959): 150 – 167.

ค่าตอบแทน เช่น การให้ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา 3) อำนาจปทัสสถาน (normative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น ความต้องการในความสำเร็จ ความเป็นเพื่อน และค่านิยมของกลุ่ม หรือการใช้ความสามารถในการจัดการกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามที่เราต้องการ

พีบอดี (Peabody) จึงได้จัดและแบ่งกลุ่มฐานอำนาจออกเป็น 4 ฐาน คือ 1) อำนาจที่มีฐานเป็นกฎหมาย (ligitimacy) ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดความเชื่อฟัง 2) อำนาจที่มีฐานตำแหน่ง (position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายการทำงานและการบังคับบัญชา (hierarchy) ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใครและใครมีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถที่จะดลบันดาลสิ่งที่ปรารถนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จัดว่าเป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย 3) ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (personal) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนดีมีศีลธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนบนอบและนับถือ จัดเป็นอำนาจที่มีเฉพาะคนเท่านั้น และ 4) ฐานของอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล (competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่การบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษามีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ[70]

ในปีคริสตศักราช 1975 ราเวน (Raven) ได้ร่วมกับ กรูกลันสกี้ (Kruglanski) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจข่าวสาร (information power) ซึ่งอำนาจข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารมีความรู้ข่าวสาร หรือรายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้ หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ ต่อจากนั้นสี่ปี คือในปีคริสตศักราช 1985 เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ต (Hersey and Blanchard) ร่วมกับ โกลด์สมิธ (Goldsmith) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจพึ่งพา (Connection power) ซึ่งอำนาจพึ่งพานี้เกิดจากผู้บริหารที่มีเส้นสายเกี่ยวกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในหรือภายนอกองค์การ ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้สูง สามารถทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ในการศึกษาและได้เพิ่มเติมอีก 2 อำนาจ ได้เสนออำนาจจากข่าวสาร (information power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารมีข่าวสาร ข้อมูลที่มีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วน Hersey and Blanchard (1985) ได้เสนออำนาจจากการพึ่งพา (connection power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารเกี่ยวข้องใกล้ชิดหรือมีความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจทำให้พลอยมีอำนาจไปด้วย ลูซิเออร์ (Lussier)[71]

---

[70]Peabody, R. L. “Perceptions of Organization Authority: A Comparative Analysis.” in **Organizations: Structure and Behavior** (New York: The Free Press, 1971), 115.

[71]Lussier, Robert N.. **Human Relations in Organizations: A Skill Building Approach**. Ohio: Malloy Lichographing, 1996.

เฮอร์เซย์, บลันชาร์ด, และจอห์นสัน (Hersey, Blanchard and Johnson) ได้เสนอว่า แหล่งอำนาจที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ อำนาจจากการมีเครือข่ายหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ (Connection power) เป็นอำนาจจากการมีเครือข่ายเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีอำนาจย่อมช่วยให้ผู้นำกลายเป็นบุคคลที่มีอำนาจไปด้วย แม้ว่าผู้นำจะไม่แสดงออกอันอาจกลายเป็นการอ้างอิง (Reference) ก็ตาม เช่น ผู้นำทางการศึกษาที่มีเพื่ออยู่ในวงการการศึกษาและในวงการอื่น ๆ มาก ย่อมทำให้ผู้นำคนนั้นกลายเป็นบุคคลที่น่าเกรงขาม ได้รับการยอมรับจากทุกวงการ ผู้นำที่ทำการสมรสกับบุตรของผู้นำที่อยู่ในระดับสูงกว่า ก็ทำให้ตนเองกลายเป็นผู้ที่มีอำนาจมากขึ้น เป็นต้น[72]

รอบบิน (Robbin) ได้แบ่งอำนาจออกเป็น 4 ฐาน คือ

1. อำนาจบังคับ ขึ้นกับความกลัว เป็นผลให้คนยอมทำตาม เนื่องจากผู้มีอำนาจสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพ้นจากหน้าที่หรือลดตำแหน่งได้

2. อำนาจการให้รางวัล เกิดขึ้นจากบุคคลนั้นสามารถให้รางวัล เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง นายหน้า

3. อำนาจชักชวน เกิดขึ้นจากบุคคลที่สามารถตัดสินใจว่าจ้างจัดทำสื่อสาร หรือมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานของกลุ่ม

4. อำนาจความรู้ เกิดจากความรอบรู้ หรือบุคคลเหล่านั้นสามารถควบคุมข่าวสารที่ข่าวนั้นจำเป็นในการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจต้องอาศัยความรอบรู้ และความเชี่ยวชาญ[73]

พีบอดี้ (Peabody) ได้จัดและแบ่งกลุ่มอำนาจออกเป็น 4 ฐาน ดังนี้

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง

2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัลลงโทษบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่จะสามารถดลบันดาลสิ่งปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย

3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดีมีคุณธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนบนอบนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมีที่มีเฉพาะเป็นคน ๆ เท่านั้น

4. ฐานอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

---

[72]Hersey, P., Blanchard, K. H., and Johnson, D. E. **Management of organizational behavior: Leading human resources** 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2001, 210-211.

[73]Robbin, Stephen P.. **Organization Behavior Concepts Controversies and Applications**. 4th ed. (Englewood Cliff New Jersey: Prentice-Hall.) 1989, 133.

โดยสรุปแหล่งที่มาของพลังอำนาจมีอยู่ 7 แหล่ง ได้แก่ พลังอำนาจจากการให้รางวัล พลังอำนาจจากการบังคับ พลังอำนาจจากการเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจจากการอ้างอิง พลังอำนาจจากข่าวสาร และพลังอำนาจจากการพึ่งพา[74]

การใช้พลังอำนาจ

ตามสารัตถะเมื่อแรกเริ่มการใช้พลังอำนาจใช้ภาษาอังกฤษคือ the exercise of power อย่างไรก็ดีปรากฏในภายหลังมีการเปลี่ยนจาก the exercise of power ไปใช้คำว่า use of power ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงปรากฏทั้ง 2 คำ ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกัน

แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจในทางปฏิบัติมีอยู่ 2 แนวทางด้วยกัน คือ 1) การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ถ้าองค์การขาดผู้นำประเภทนี้อย่างฉับพลัน อาจทำให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์การได้ และ 2) การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกิดแก่บุคลากรในองค์การเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในและการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพันให้กับองค์การมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย[75]

ยุคล์ (Yukl) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของ เฟรนซ์ และเรเวน (French and Laven) และให้ความหมายของพลังอำนาจว่า พลังอำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่คนต้องการ[76]

เกอร์ลอฟท (Gerloft) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาและใช้พลังอำนาจของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ความจำเป็นของผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาแหล่งพลังอำนาจที่กำหนดมาให้เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์การ เช่น องค์การคนส่วนมากยังต้องขึ้นอยู่กับคนภายนอกควบคุมโดยตรงเพื่อให้งานสำเร็จ

2. เมื่อก้าวหน้าไปในองค์การ ผู้บริหารควรตัดสินใจว่าใครคือผู้ที่มีพลังอำนาจแท้จริง

3. เมื่อได้ทราบว่าใครมีพลังอำนาจแล้วจะต้องตัดสินใจต่อไปว่า บุคคลนี้เป็นคนชนิดไหน การศึกษาระดับใด สถานภาพทางสังคมและครอบครัวเป็นอย่างไร

4. ผู้บริหารควรตัดสินใจว่าเป็นไปได้หรือไม่ ที่การเมืองมีส่วนสนับสนุนให้งานบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าเรื่องนี้เป็นไปไม่ได้เกี่ยวกับการยอมรับนับถือในตนเองและศีลธรรม จรรยาและ

---

[74]Peabody, R. L. **Perception of organizational authority: A comparative analysis**. New York: John Willey. 1969, 12.

[75]David C. McClelland, **Power: The Inner Expericence**. New York : Irvington Publishers, Inc., 1975.

[76]Gary Yukl. **Leadership in Organization**. Englewook Cliffs, N.J.: Prentice – Hall, 1981, 10.

ผู้บริหารจะมีการเคลื่อนไหวต่อไป

5. ผู้บริหารอาจจะสร้างพลังอำนาจในองค์การ ด้วยการกระทำดีแต่มันอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จหรือผลกำไรถ้าใช้กับงานประจำ

6. การปฏิบัติงานที่ดีเป็นส่วนที่มีคุณค่าส่วนหนึ่ง ถ้าการปฏิบัติงานนั้นสามารถแก้ปัญหาแรงกดดันในองค์การ

7. พลังอำนาจสามารถสร้างขึ้นได้ โดยการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้มีพลังอำนาจ การปฏิบัติงานให้กับคนที่มีชื่อเสียงในทางนิเสธทาให้อำนาจลดลง

8. ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สิ่งสำคัญก็คือ ทุกคน ทุกระดับ ควรได้รับการยกย่องนับถือ การให้ความร่วมมือหรือขาดความร่วมมือ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญในขณะที่เกิดปัญหาในองค์การ

9. พยายามที่พัฒนาชื่อเสียงในฐานะของผู้แก้ปัญหา และเป็นผู้ลงมือกระทำกระตุ้นคนอื่น ๆ ให้ทำตาม ด้วยการแสดงข้อคิดเห็นภายในขอบเขต[77]

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในการควบคุมและเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของคนในองค์การ พบว่า วิธีการใช้อำนาจที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรในองค์การเสมอ และจะระมัดระวังในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพราะอาจถูกผลักดันให้ตัดสินใจผิด ๆ ได้

2. การผูกพันเป็นมิตร ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ เพื่อให้เกิดการสอดประสานในการปฏิบัติงาน

3. การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องพร้อมทีจะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงนโยบายและแผนงานขององค์การ โดยทีตนเองไม่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงคนเดียวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

4. การติดต่อสื่อสาร รู้จักใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม รวมทั้งใช้กลวิธีเกี่ยวกับข้อมูลในการควบคุมบังคับบัญชาบุคคลอื่น

5. การประนีประนอม บางครั้งผู้บริหารก็ต้องโอนอ่อนผ่อนตาม เพื่อป้องกันการขัดแย้งที่รุนแรงอันทำให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จในการควบคุมบังคับบัญชาบุคคลอื่น

6. การปฏิบัติตรงข้าม บางครั้งผู้บริหารต้องรับฟังข้อเสนอที่เขาไม่อาจปฏิเสธได้ทันทีโดยวิธีการยอมรับในระยะแรกและเลื่อนข้อเสนอนั้นไป เพื่อถ่วงเวลาให้ช้าจนข้อเสนอนั้นยุติไปเอง

7. การเป็นนักแสดง ผู้บริหารต้องใช้คำพูด และการแสดงออกในลักษณะของนักแสดงเพื่อดำเนินงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

8. ความเชื่อมัน หลังการตัดสินใจแล้ว ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเชื่อมันว่าการตัดสินใจนั้นเสร็จสินแล้ว โดยสมบูรณ์

---

[77]Gerloft, **Organization Theory and Design**. New York: McGraw-Hill, 1985.

9. เป็นเจ้านายเสมอ ผู้บริหารที่มีอำนาจควรจะใช้บทบาทเป็นเจ้านายอยู่เสมอ การให้ความใกล้ชิดมากเกินไปย่อมกระทบกระเทือนต่อการใช้อำนาจ[78]

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2546) ได้กำหนดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. กำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2. พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอเขตพื้นทีการศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามทีบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย[79]

ฮาร์ดี้, ไวท์เฮาส์ และ ยาร์เนล (Hardy, Whitehouse & Yarnell) กล่าวว่า การใช้อำนาจต้องใช้ในทางที่ถูกต้อง หากการใช้อำนาจไปในทางที่ผิดจุดมุ่งหมาย จะส่งผลให้ผู้มีอำนาจไม่สามารถใช้อำนาจนั้นได้[80]

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อองค์การและการใช้พลังอำนาจอาจก่อให้เกิดผลดีผลเสีย ผู้บริหารควรตระหนัก ทำความเข้าใจ และบริหารการใช้พลังอำนาจให้ดี ซึ่ง บาร์สโตว์ (Barstow) ได้กล่าวถึงวิธีที่ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจใช้อำนาจหลายลักษณะด้วยกันคือ

1. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้พลังอำนาจ เขาจะรู้สึกและยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญ ในการจัดการเรื่องของคน เขาจะใช้อิทธิพลให้คนอื่น ทำงานบรรลุเป้าหมายสำหรับผู้บริหารเหล่านี้ อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรจำเป็นและเป็นการสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่จะใช้อำนาจ

2. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของพลังอำนาจ เขาจะรู้จุดอ่อนจุดแข็งและข้อจำกัดของแหล่งที่มาของพลังอำนาจ และรู้จักสถานการณ์ได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่อง

---

[78]Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.. **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 6th ed. Boston: McGraw-Hill, 2001, 112-114.

[79]สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.** กรุงเทพมหาคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 8.

[80]Hardy, A. R., Whitehouse, R., and Yarnell, D. **Power and the Powers: The Use and Abuse of Power in its Missional Context**. Wipf and Stock Publishers, 2015.

ความเชี่ยวชาญในอาชีพมีอำนาจมากกว่าอำนาจในตำแหน่ง แต่ควรรู้ว่าการที่ใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญจำเป็นต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเสียก่อน

3. ผู้บริหารที่มีอำนาจ จะมีเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจตามตำแหน่งตามกฎหมาย เขาจะยอมรับในความสำคัญ เรื่องความคิดไตร่ตรอง ความสำคัญภายในและภายนอกองค์การ เขาจะไม่ค่อยใช้อำนาจบังคับ บางครั้งอาจจะใช้บ้างแต่ใช้อย่างมีสติ ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจะพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเอง คนรอบข้าง ทำให้คนอื่น ๆ เต็มใจที่จะยอมรับฟังเขา

4. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีความรู้สึกในเรื่องการพึ่งพาผู้อื่น ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาผู้อื่น แต่จะคอยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง

5. ผู้บริหารจะใช้พลังอำนาจในการบทบัญญัติที่สำคัญ ๆ ขึ้นมา ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในการทำงานและมีบรรทัดฐาน สร้างค่านิยมและสร้างอุดมการณ์[81]

ซึ่งการใช้พลังอำนาจนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้สำเร็จ ดังนั้นผู้ใช้อำนาจโดยเฉพาะในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง มีการสื่อสารที่ตรงกัน
ตามที่ คูร์ตูลาจ urtulaj) ได้กล่าวไว้[82] นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มู๊ดลี่ (Moodly) ที่กล่าวว่าการใช้อำนาจที่ดี มีพลังการเจรจาก็จะมีพลังอำนาจไปด้วย[83]

สรุปได้ว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถก่อให้เกิดผลดีผลเสีย ผู้บริหารควรตระหนัก ทำความเข้าใจ และบริหารการใช้พลังอำนาจให้ดี ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาผู้อื่น แต่จะคอยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง และจะใช้พลังอำนาจในการบทบัญญัติที่สำคัญ ๆ ขึ้นมาในการทำงานและมีบรรทัดฐาน สร้างค่านิยมและสร้างอุดมการณ์ ผู้บริหารควรสร้างอำนาจที่แสดงถึงคุณภาพของผู้นำ จะทำให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยดี การใช้พลังอำนาจให้ประสบความสำเร็จหรือใช้อย่างมีศิลปะนั้น ผู้นำต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ด้านผู้นำและผู้ตาม ในส่วนของผู้นำนั้น ต้องสร้างสมดุลแห่งอำนาจทั้งสาม คือ ความรู้ บุคลิกภาพและบทบาท ในส่วนของผู้ตามนั้นควรยึดคติธรรม จิตวิทยา หลักการบริหาร หลักคุณธรรม จึงถือว่าเป็นศิลปะแห่งการใช้อำนาจในทางปฏิบัติ สามารถเลือกใช้แนวทางได้อย่างหลากหลายรูปแบบ โดยเลือกให้เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเลือกใช้แบบของพลังอำนาจให้เหมาะสม สอดคล้องกับบุคคลและสถานการณ์ แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีดังนี้

---

[81]Barstow, C. **Right Use of Power: The Heart of Ethics: A Guide and Resource for Professional Relationships**. 10th Anniversary Edition. USA: Many Realms, Routledge, 2017.

[82]Kurtulaj, V. “Power Relations and Exercise in Educational Institutions.” **Egitim Bilimleri Fakultesi Dergisi** 54, 2 (2021): 627 - 644.

[83]Moodly and Adéle L. **Exercising Positional Power to Advance and Support Women in Leadership – Conversations with Men in Higher Education**. Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1177/0892020622109747.

เอสซิโอนี (Etzioni) ได้แบ่งแบบของพลังอำนาจออกเป็น 3 แบบ คือพลังอำนาจจากการบังคับ (coercive power) พลังอำนาจจากอรรถประโยชน์ (remunerative power) และพลังอำนาจจากปทัสถาน (normative power) Etzioni ได้อธิบายว่าเมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาจะตอบเสนองต่อการใช้พลังอำนาจนั้น ๆ ใน 3 ลักษณะ คือความผูกพัน (commitment) หมายถึง มีการปฏิบัติตามอย่างดียิ่ง แปลกแยก (alienation) หมายถึง มีการปฏิบัติตามน้อยมากและคาดคะเนผลได้ผลเสีย (calculation) หมายถึง มีการปฏิบัติตามในระดับปานกลาง

ความสอดคล้องกัน (congruent) ระหว่างแบบของพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้กับการตอบเสนองต่อพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นดังนี้ 1) พลังอำนาจจากการบังคับ สอดคล้องกับการแปลกแยก 2) พลังอำนาจอรรถประโยชน์ สอดคล้องกับการคาดคะเนผลได้ผลเสีย และ 3) พลังอำนาจจากปทัสถาน สอดคล้องกับการมีความผูกพัน[84] ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถแสดงเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ความสอดคล้องของแบบของพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้กับการตอบสนองต่อพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา

การตอบสนองต่ออำนาจ / แบบของอำนาจ	**แปลกแยก**	**คาดคะเนผลได้ผลเสีย**	**ความผูกผัน**
การบังคับ	1	2	3
อรรถประโยชน์	4	5	6
ปทัสถาน	7	8	9

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มาสเซีย, ซูซี่ และพิสวา (Massie, Schulze, & Pishwa) ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องการใช้อำนาจอย่างรอบคอบ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวาทกรรมการศึกษาในการสื่อสาร ใช้ภาษาที่ความเข้าใจง่าย[85]

จากตารางจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบของพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้กับการตอบสนองต่อพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชามี 9 แบบ แบบที่สอดคล้องกันมี 3 แบบ คือ แบบที่ 1, 5 และ 9 พลังอำนาจจากการบังคับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแปลกแยก ในขณะเดียวกันผู้ที่ปฏิบัติตามน้อยที่สุดคือแปลกแยกก็ควรจะใช้พลังอำนาจจากการบังคับ ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในระดับปานกลาง กล่าวคือเป็นพวกคาดคะเนผลได้ผลเสีย ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจจากอรรถประโยชน์ ซึ่งเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการควบคุมทรัพยากรที่จะให้ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการให้รางวัล ให้คุณแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

---

[84]Etzioni, A. **A comparative analysis of complex organization.** New York: Free Press, 1961.

[85]Alicia Massie, Hanna P. and Rainer Schulze. **The Exercise of Power in Communication**: **Discourse and Society**. UK: Sage Publications, 2017.

ตามอย่างดี กล่าวคือเป็นพวกมีความผูกผัน เมื่อผู้บริหารควรจะใช้พลังอำนาจแบบปทัสถาน ซึ่งเป็นพลังอำนาจในการให้รางวัลที่เป็นสัญลักษณ์ (symbolic rewards) เช่น การใช้การยกย่อง ชมเชย เป็นต้น

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) ได้แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจทั้ง 5 แบบตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวน (French and Raven) คือ 1) พลังอำนาจจากการอ้างอิง 2) พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย 4) พลังอำนาจจากการให้รางวัล และ 5) พลังอำนาจจากการบังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อพลังอำนาจใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพัน (commitment) 2) การยินยอมปฏิบัติตาม (simple compliance) และ 3) การต่อต้าน (resistance) จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแบบของพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้ และการตอบสนองต่อพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลที่อาจเกิดตามมาจากการใช้พลังอำนาจ

แบบของพลังอำนาจที่ใช้ (type of power)	**โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองต่อพลังอำนาจ (probable subordinate responses to power)**		
	ความผูกพัน (commitment)	**การยินยอมปฏิบัติตาม (simple compliance)**	**การต่อต้าน (resistance)**
พลังอำนาจจากการอ้างอิง (referent)	XXX	XX	X
พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert)	XXX	XX	X
พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate)	XX	XXX	X
พลังอำนาจจากการให้รางวัล (reward)	XX	XXX	X
พลังอำนาจจากการบังคับ (coercive)	X	XX	XXX

ที่มา : Hoy and Miskel. 2001: 225

หมายเหตุ : XXX หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด (most likely)
XX หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นน้อย (less likely)
X หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นน้อยที่สุด (least likely)

จากตารางแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจจากการบังคับ โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต่อต้านมีมากที่สุด เมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจจากการให้รางวัล โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยินยอมปฏิบัติตามมีมากที่สุด และเมื่อใดที่ผู้บริหารใช้พลังอำนาจจากการอ้างอิงและพลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความผูกพันมีมากที่สุด[86]

[86]Hoy, Wayne K. and Miskel, C. G. **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 6th ed. Boston: McGraw-Hill, 2001.

เจตเนอร์ (Jaitner) กล่าวว่า ในปัจจุบันได้มีการความก้าวทางสื่อและเทคโนโลยีและสื่อโซเชียลมาใช้เป็นเครื่องมือในการใช้พลังอำนาจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[87]

หว่อง (Wrong) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจนั้นผู้ใช้ต้องตระหนักถึงปัจจัยหลายด้าน เนื่องจากการใช้อำนาจมีทั้งผลบวกและผลลบ กล่าวคือ มีทั้งที่คนชอบ ได้แก่ ผู้นำที่กล้าตัดสินใจ มุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกัน อำนวยความสะดวก สนับสนุน ยกย่องและให้รางวัล และไม่ต้องการผู้นำที่ใช้อำนาจในการกดดัน มีพฤติกรรมบีบบังคับให้ปฏิบัติตาม[88]

กล่าวโดยสรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบครอบหรือละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้

ภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

การประชุม World Information and Communication Summit ซึ่งจัดขึ้นที่เมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี ค.ศ. 2001 มีหัวข้อหนึ่งในการประชุม คือ การเข้าสู่ยุคยุบิควิตัสเน็ตเวิร์กความเร็วสูงที่สามารถใช้ได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้คนในสังคมสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการบริหารได้ตลอดเวลาและทุกหนทุกแห่ง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสังคมของศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตจะเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากต่อชีวิตมนุษย์ อีกทั้งการพัฒนาของโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต (Tablet) ซึ่งเดิมอุปกรณ์ดังกล่าวมีขนาดใหญ่และราคาแพง แต่ปัจจุบันมีขนาดเล็กลง ราคาถูก และเป็นสิ่งที่ใคร ๆ ก็สามารถเป็นเจ้าของได้อีกทั้งยังมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทำให้สามารถเชื่อมต่อข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ปัจจัยดังกล่าวทำให้การทำงานไม่ได้ถูกจำกัดเพียงในสถานที่ทำงานเท่านั้น แต่ทำให้สามารถทำงานได้ทุกหนทุกแห่งและทุกเวลา

ความหมายของภควันตภาพ

ยูบิควิตัส (Ubiquitous) เป็นคำภาษาอังกฤษที่มีรากศัพท์มาจาก ภาษาลาตินมีความหมายว่า “อยู่ในทุกหนทุกแห่ง” หรือ “มีอยู่ทุกหนทุกแห่ง” และคำว่ายูบิควิตัส ยังมีนิยามตามขอบเขตและเป้าหมายที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับการนำไปใช้และการอธิบายให้เข้ากับบริบทที่จะนำไปใช้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของภควันตภาพ (Ubiquitous) ดังนี้

---

[87] Jaitner, M. “Exercising Power in Social Media.” **The Fog of Cyber Defence** 10, 2 (2013): 57.

[88] Wrong, D. **Power: Its Forms, Bases and Uses**. 1st ed. Routledge, 2017.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2555) ได้บัญญัติศัพท์ที่เรียกว่า “การศึกษาแบบภควันตภาพ”หรือ “ภควันตวิทยา” ซึ่งเป็นศัพท์บัญญัติที่มาจาก Ubiquitous Education หรือ Ubiquitous Learning เป็นศัพท์ใหม่ที่บัญญัติขึ้นมาในช่วงของการพัฒนาการเรียนโดยใช้สื่อแท็บเล็ต (Tablet) โดยนิยามความหมายไว้ดังนี้ คาว่า ภควันต์ แปลว่า มีภาคหรือมีส่วนย่อย มาจากคาว่า ภค แปลว่า ภาค ส่วน สำหรับ วนต แปลว่า มี เมื่อรวมกันแล้วแปลว่า มีภาค ในทางโลกวัตถุด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี คำว่า ภควันต ตรงกับคำว่า Broadcast หรือ Ubiquitous (Existing Everywhere) หมายถึง การแพร่กระจายและการทำให้ปรากฏอยู่ทุกหนทุกแห่ง สามารถที่จะรับฟัง รับชม และรับรู้ได้ทุกเวลา เรียกรวมกันว่า ภควันตภาพ ซึ่งสรุปแล้วศาสตร์ที่ว่าด้วยการแพร่กระจายความรู้ ข้อมูลข่าวสารหรือสภาวะต่างๆ เรียกว่า ภควันตวิทยา ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ubiquitology หรือ Pakawantology (อ่าน ภะ-คะ-วัน-โต-โล-ยี)[89]

นอกจากนั้น นภดล ผู้มีจรรยา และพัลลภ พิริยะสุรวงศ์ (2555) กล่าวถึง ยูบิควิตัส Ubiquitous ว่าคือ การมีอยู่ทุกหนทุกแห่ง รวมกับคำว่า Learning จึงหมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกหนทุกแห่ง โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์แบบพกพาและการสื่อสารแบบไร้สายเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ โดยการเรียนการสอนนั้นจะต้องตระหนักถึงบริบทของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบยูบิควิตัส เรียกว่า Ubiquitous Learning Environment (ULE) เป็นการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ให้เกิดกาเรียนรู้ได้ทุกหนทุกแห่ง การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นทุกเวลาโดยมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แบบพกพาเป็นเครื่องมืออานวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้[90]

จอห์น และ โจ (Jones & Jo) ได้ให้ความหมายของคาว่ายูบิควิตัส หมายถึง การเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมแบบ Ubiquitous Computing (ubiquitous learning environment - ULE) ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมที่การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้รอบตัวผู้เรียน ข้อมูลเนื้อหาบทเรียนจะถูกฝังเข้ากับวัตถุการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสนใจจะเรียนรู้ โดยเมื่อผู้เรียนสนใจจะเรียนรู้ในวัตถุต่าง ๆ ข้อมูลเนื้อหาบทเรียนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุที่ผู้เรียนสนใจจะถูกส่งไปยังผู้เรียนโดยอัตโนมัติ ไปสู่อุปกรณ์คอมพิวเตอร์แบบพกพา เช่น PAD หรือ สมาร์ทโฟน ผ่านเทคโนโลยีสารสื่อสารแบบไร้สาย ผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนคนอื่น ๆ ได้ และทฤษฎีการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับการนำมาใช้กับ

---

[89] ชัยยงค์ พรหมวงศ์. “หน่วยที่ 1 ภาพอนาคตการศึกษาไทย: สู่การศึกษภควันตภาพ.” **คู่มืออบรมปฏิบัติการบูรณาการใช้คอมพิวเตอร์พกพา (Tablet) เพื่อยกระดับการเรียนการสอน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555.

[90] นพดล ผู้มีจรรยา และพัลลภ พิริยะสุรวงศ์. “การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบ u-Learning.” **วารสารวิทยบริการ**. 23,3, (2555), 90-99.

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบยูบิควิตัส คือทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนในปัจจุบัน ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง[91]

ยาห์ยา และคนอื่นๆ (Yahya and others) ได้ให้ความหมายขอการเรียนแบบยูบิควิตัส คือ กระบวนทัศน์ของการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของ ubiquitous computing ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ถูกต้องในสถานที่และเวลาที่เหมาะสมและถูกวิธี[92]

ดังนั้นสรุปแล้ว ยูบิควิตัส หมายถึง กระบวนทัศน์ใหม่ในการเรียนซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนได้จากทุกที่ ทุกเวลา (anytime anywhere) โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยี นั่นก็คือ โทรศัพท์เคลื่อนที่ (Smartphone) หรือ คอมพิวเตอร์พกพา (Tablet) ซึ่งสามารถทาให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนได้หลากหลายช่องทางและง่ายดาย ไม่ว่าจะอยู่ส่วนใด

ความเป็นมาของภควันตภาพ

บุคคลแรกที่ถือว่าเป็นบิดาแห่งยูบิควิตัส คือ มาร์ค ไวเซอร์ (Mark Weiser) ทำงานที่ Xerox PARC Labs (Xerox Palo Alto Research Center (PARC) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายที่ชัดเจนเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1988 ผ่านบทความของเขา โดยให้ความหมายว่า โลกที่สามารถเข้าถึงคอมพิวเตอร์ได้ทุกหนทุกแห่ง (Computing access will be everywhere) โดยมีเป้าหมายที่จะทำให้ทุกที่ที่คนอาศัยอยู่จะมีสภาพแวดล้อมที่เป็นยูบิควิตัสที่สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ สื่อสารกันได้ โดยเริ่มต้นเป็นการรวมเอางานวิจัยของไวเซอร์ และงานวิจัยทางด้านมานุษยวิทยาของลูซี่

ซูคแมน (Lucy Suchman) เข้าด้วยกัน ซึ่งจากจุดนั้นเป็นสิ่งที่จุดประกายความคิดให้พัฒนาคอมพิวเตอร์เพื่อให้มีการทำงานสนองกับชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้มากที่สุด[93]

มาร์ค ไวเซอร์ (Mark Weiser) เรียก ยูบิควิตัส ว่า ยูบิควิตัสคอมพิวติง หรือ Ubicomp ได้แบ่งวิวัฒนาการของยูบิควิตัสออกเป็นคลื่น 3 ลูก ดังนี้

คลื่นลูกที่ 1 คือ ยุคของเมนเฟรม ในยุคนี้เครื่องคอมพิวเตอร์ยังมีขนาดใหญ่และราคาแพง คนหลายคนใช้คอมพิวเตอร์ร่วมกัน 1 เครื่อง บทบาทการทางานไม่ใช่ของคน แต่เป็นของคอมพิวเตอร์

---

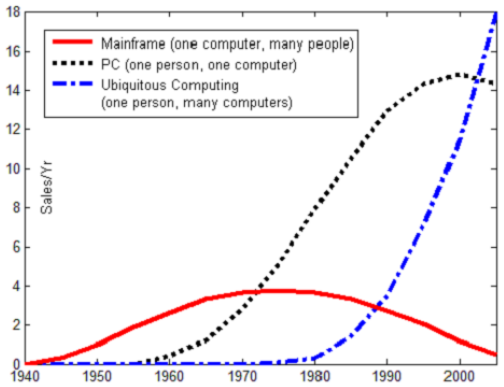
[91]Jones, V. & Jo, J.H. **Ubiquitous learning environment: An adaptive teaching system using ubiquitous technology.** Accessed 5th January 2020 from https://www.researchgate.net/publication/29453419), 2004.

[92]Yahya, S., Ahmad, E., & Jalil, K., "The definition and characteristics of ubiquitous learning: A discussion" **International journal of education and development using information and communication technology,** 6(1), 2010), 117-127

[93]สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). **ยูบิควิตัส (Ubiquitous) คีย์เวิร์ดของโลก IT แห่งอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2554, 4.

คลื่นลูกที่ 2 คือ ยุคของ PC (Personal Computer) โดยคน 1 คน สามารถมีคอมพิวเตอร์เป็นของตนเองเพื่อใช้งานได้ เป็นยุคที่คนและคอมพิวเตอร์มีบทบาทในการทำงานเท่าเทียมกัน

คลื่นลูกที่ 3 คือ ยุคของยูบิควิตัสคอมพิวติง ในยุคนี้คอมพิวเตอร์หลายเครื่องทำงานให้คนๆ เดียว หรือกล่าวได้ว่าคอมพิวเตอร์แต่ละเครื่องจะมีบทบาทที่แตกต่างกันเพื่อคอยอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งานคนเดียว



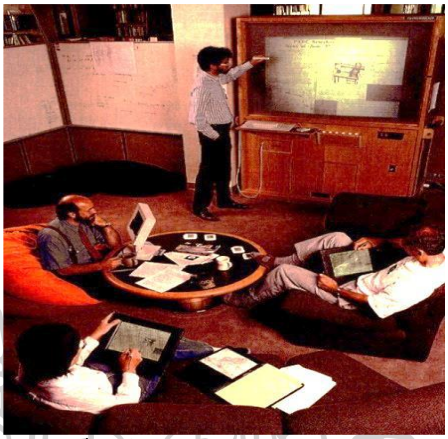
แผนภูมิที่ 2 แนวโน้มการใช้งานคอมพิวเตอร์ 3 แบบ (Mainframe, PC, Ubiquotous Computing) หรือคลื่น 3 ลูก

ที่มา : Fakhreddine Karray. Milad Alemzadeh, Jamil Abou Saleh and Mo Nours Arab, “Human-Computer Interaction: Overview on State of the Art.” **International Journal on Smart Sensing and Intelligent Ststem** 1, 1 (March 2008), 143.

จากแผนภูมิที่ 2 พบว่า แนวโน้มการใช้งาน Mainframe ได้เกิดขึ้นและลดลงอย่างรวดเร็วจนเรียกว่าหมดยุคของ Mainframe ไปแล้ว ส่วน PC ได้ผ่านจุดทำงานได้อย่างที่ดีที่สุดไปและมีแนวโน้มว่าจะลดลงเรื่อยๆ และโดนแทนที่ด้วยยุคของ Ubiquitous Computing ที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

มาร์ค ไวเซอร์ (Mark Weiser) ได้เริ่มทำงานหลายอย่างใน PARC Labs ของบริษัท Xerox ซึ่งระหว่างนั้นก็มีผลงานมากมายที่ได้รับการตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับยูบิควิตัสคอมพิวติง และยังได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรเพื่อนาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับยูบิควิตัสคอมพิวติง โดยเน้นหลักการของเขาคือให้ใช้บทบาทของคอมพิวเตอร์ที่มีจำนวนมากหรือต้องทำงานพร้อมกันหลายๆ เครื่อง ให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์จนกระทั่งกลืนเป็นเนื้อเดียวกันและหายไปในที่สุดเหมือนเทคโนโลยีอื่นๆ หรือเหมือนไม่มีคอมพิวเตอร์นั้น ตัวอย่างเช่นเครื่องยนต์ (motor) ที่ทุกวันนี้อุปกรณ์ทุกอย่างใช้หลักการของเครื่องยนต์ในการทา งาน (motor-base machine) โดยผู้ใช้งานไม่ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องยนต์นั้นๆ เลย เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะใช้ยูบิควิตัสคอมพิวติงได้ทุกที่ทุกเวลาโดยไม่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับยูบิควิตัสคอมพิวติงเลยเช่นกัน และได้พัฒนาอุปกรณ์เพื่อรองรับการใช้งานยูบิควิตัสคอมพิวติง โดยใช้ชื่อว่า Tabs, Pads และ Boards ซึ่งอุปกรณ์ดังกล่าวใช้งานเหมือนกับการใช้กระดาษ โดย Tabs เป็นอุปกรณ์ขนาดเล็ก สามารถติดต่อสื่อสารได้ ส่วน Pads เป็นสิ่งที่อยู่บนหลักการของแผ่นกระดาษร่วมกับคอมพิวเตอร์ และ Palm ซึ่งสร้างโดยใช้รูปแบบเหมือนเศษกระดาษ

ที่สามารถหยิบใช้งานได้ตลอดเวลา และ Boards (Yard-size Display) มีประโยชน์ในด้านการแสดงผล เช่น ใช้เป็นจอฉายภาพในบ้าน ป้ายประกาศในสำนักงาน กระดานสำหรับเขียน และสามารถเชื่อมโยงไปยัง Tabs และPads ได้



แผนภูมิที่ 3 Tabs, Pads และ Boards ที่ มาร์ค ไวเซอร์ และทีมของเขาใน PARC Labs ของบริษัท Xerox

ที่มา : PARC, **Past & Future Vision**, Accessed January 5th, 2020, Available from http://postscapes.com/visions-of-the-future-in-the-past

แผนภูมิที่ 4 Tabs , Pads และ Boards ที่ มาร์ค ไวเซอร์ และทีมพัฒนาขึ้น

ที่มา : Wassalamu Alaikum. **Computing Ubiquitous**, Accessed January 5th, 2020, available from http://boodee92.blogspot.com/2012/12/ubiquitous.html

จุดเด่นของยูบิควิตัส เมื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานในที่ทำงาน มีจุดเด่นอยู่ 3 ประการ จุดเด่นแรก คือ การเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต สามารถอธิบายได้ว่าคอมพิวเตอร์ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงอินเทอร์เน็ตหรือเน็ตเวิร์คได้ก็ไม่ถือว่าเป็นยูบิควิตัส เนื่องจากการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลง

สถานที่ของคนในการใช้ชีวิตประจำวันจำเป็นต้องมีอินเทอร์เน็ตเพื่อเชื่อมต่อกับข้อมูลอยู่เสมอ จุดเด่นที่สอง คือ ผู้ใช้ต้องไม่รู้สึกว่ากำลังใช้คอมพิวเตอร์อยู่ โดย มาร์ค ไวเซอร์ กล่าวว่ายูบิควิตัสคอมพิวติงต้องเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า (invisible) หมายถึง ผู้ใช้งานจะต้องไม่รู้สึกว่ากำลังใช้งานอุปกรณ์หรือคอมพิวเตอร์ในการเข้าถึงข้อมูลและบริการเหล่านั้นอยู่ เช่น การเปิด-ปิดสวิตช์ การเข้าใช้งานหลายขั้นตอน ฯลฯ และต้องเป็นสิ่งที่คนสามารถเข้าใช้งานได้ง่าย (human friendly) ยูบิควิตัสคอมพิวติงจะต้องเป็นสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันและสามารถใช้งานได้โดยง่าย (calm technology) และจุดเด่นที่สาม ข้อมูลหรือการบริการที่มีให้เลือกจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (context) หรือต้องเปลี่ยนไปตามความต้องการของผู้ใช้และข้อจำกัดของอุปกรณ์ (device) ที่ใช้งานอยู่ในขณะนั้น

Massachusetts Institute of Technology หรือ MIT โดย MIT's media lab ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดของไวเซอร์ และได้กำหนดภารกิจสำคัญคือการให้ความสนใจในยูบิควิตัสคอมพิวติงที่เชื่อมต่อกับชีวิตประจำวันได้อย่างแนบเนียน โดยพัฒนาโปรแกรมเรียกว่า "Things that Think" และในปี ค.ศ. 1999 เป็นต้นมา ได้มีการจัดประชุมเรื่อง Ubiquitous computing ที่เมืองคาร์ลส์สรูเฮอร์ ประเทศเยอรมนี ซึ่งเป็นการจัดเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ เกี่ยวกับยูบิควิตัสคอมพิวติง

แผนภูมิที่ 5 จุดเด่นของยูบิควิตัส

ที่มา : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), **ยูบิควิตัส (Ubiquitous) คีย์เวิร์ดของโลก IT แห่งอนาคต.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2554, 17.

อย่างไรก็ตาม ยังมีความสับสนระหว่างยูบิควิตัสและความจริงเสมือน (vitual reality) ว่าเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ มาร์ค ไวเซอร์ (Mark Weiser) ได้เสนอแนวคิดเพื่อทำความเข้าใจในยูบิควิตัสให้มากยิ่งขึ้น และสนับสนุนแนวคิดว่าความจริงเสมือน (virtual reality) ไม่ใช่ยูบิควิตัส โดยสรุปได้ว่าความจริงเสมือน คือ พื้นที่ที่สมมติขึ้นโดยคอมพิวเตอร์ ต้องมองเห็นได้โดยอุปกรณ์พิเศษเท่านั้นส่วนยูบิควิตัสจะมีอยู่ในโลกจริง ง่ายต่อการใช้งานโดยไม่รู้สึกว่ากำลังใช้งานผ่านอุปกรณ์อยู่ ข้อมูลที่แสดงออกมาก็สามารถใช้ได้จริง ด้วยเหตุนี้เอง ความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ทุกที่ทุกเวลาในโลกที่สมมติขึ้นที่ถูกคอมพิวเตอร์สร้างขึ้นมาอีกทีจะไม่ใช่ยูบิควิตัสคอมพิวติง แต่ยูบิควิตัสคอมพิวติง

ต้องใช้งานในโลกแห่งความเป็นจริงได้ทุกหนทุกแห่ง ทุกที่ทุกเวลา ส่วนการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตที่ปราศจากการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตหรือเน็ตเวิร์ค ไม่ใช่ยูบิควิตัสคอมพิวติง เพราะเป็นการใช้งานแบบเดี่ยวเท่านั้น

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigmshift) ในสังคมยูบิควิตัส จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม ในการประชุม World Information and Communication Summit ซึ่งจัดขึ้นที่เมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี ค.ศ. 2001 มีการกล่าวว่า ในสังคมข้อมูลข่าวสารยูบิควิตัส มนุษย์จะเป็นอิสระจากอุปสรรคด้านเวลาและสถานที่ในการได้มาซึ่งข้อมูล โดยจะสามารถเอาข้อมูลที่ต้องการได้ตลอดเวลาและทุกหนทุกแห่ง[94]

เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วหากนำยูบิควิตัสมาใช้ในการทำงานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะได้รับการปลดปล่อยจากการทำงานที่ใดที่หนึ่งเท่านั้นโดยยึดติดกับสถานที่รวบรวมข้อมูล แต่จะสามารถแบ่งเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่สร้างมูลค่าเพิ่ม และทำกิจกรรมเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้นอีกด้วยการทำให้สังคมเป็นสังคมยูบิควิตัส จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการใช้งาน กล่าวคือ ความพร้อมด้านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เช่น ขนาดของอุปกรณ์ (device) ความเสถียรของเครือข่าย (network) การพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ (application) ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่จะขับเคลื่อนไปสู่สังคมยูบิควิตัสเนื่องจากการสื่อสารจะต้องผ่านอินเทอร์เน็ตหรือเครือข่าย การสื่อสารจึงเป็นลักษณะไร้สาย ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณที่สูง สิ่งที่จะเป็นไปได้คือการใช้บริษัทเอกชนเข้ามาลงทุนร่วมกับรัฐบาลและให้ประชาชนหรือสาธารณะเป็นผู้กำหนดขอบข่าย การเตรียมพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานจึงจะเป็นประตูเปิดผ่านให้สังคมยูบิควิตัสสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้และความพร้อมด้านการศึกษาและการเผยแพร่ (literacy) เด็กรุ่นใหม่และคนในรุ่นปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่ากำลังก้าวเข้าสู่สังคมยูบิควิตัสแม้จะรู้ตัวหรือไม่ แต่การเตรียมความพร้อมของความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้งานอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ควรมีการเตรียมพร้อมไปจนถึงปี ค.ศ. 2020 หรือจนกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทุกอย่างจะพร้อม

เมื่อสังคมยูบิควิตัสเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของมนุษย์แล้ว คลื่นลูกที่ 4 ก็จะเกิดขึ้น โดยจะมีลักษณะสังคมยูบิควิตัสที่เปรียบเสมือนอวัยวะหนึ่งของร่างกายที่เพิ่มขึ้น อาจเป็นคอมพิวเตอร์ที่สามารถสวมใส่ได้ (wearable computer) หรือเป็นลักษณะของชิป (chip) หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดเล็ก รวมไปถึงอุปกรณ์จอภาพ (display) ลักษณะแว่นตาข้างเดียว หรือที่เรียกว่า Head Mount Display และเมื่อวิวัฒนาการเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น สังคมยูบิควิตัสจะสามารถทำงานด้วยตนเองได้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดข้อผิดพลาด

ตัวอย่างผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของยูบิควิตัสในเชิงการเอาชนะความบกพร่องทางร่างกาย คอมพิวเตอร์อาจเปลี่ยนแปลงลักษณะการรับรู้ และประสาท

---

[94]สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). **ยูบิควิตัส (Ubiquitous) คีย์เวิร์ดของโลก IT แห่งอนาคต.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2554, 17.

สัมผัส ของผู้ที่บกพร่องทางร่างกายได้ เช่น ชาวอเมริกันส่วนหนึ่งมีปัญหาทางสายตาอย่างรุนแรงซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยแว่นตาปกติ นักวิจัยด้านยูบิควิตัสของ Massachusetts Institute of Technology หรือ MIT แก้ปัญหาโดยใช้คอมพิวเตอร์ขนาดเล็กที่ออกแบบเป็นแว่นตา ซึ่งติดกล้องดิจิตอลและจอแสดงผลให้ผู้ป่วยใส่เป็นคอมพิวเตอร์ที่สามารถสวมใส่ได้ (wearable computer) หรือระบบการเก็บข้อมูลที่สะดวกและแม่นยำโดยเน้นไปที่การจดจำข้อมูลที่เป็นตัวเลข MIT Media Lab จึงได้พัฒนาอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องช่วยจำ (Remembreance Agent) มีลักษณะคล้ายกับคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตที่สามารถสวมใส่ได้และเชื่อมข้อมูลเข้ากับฐานข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเชื่อมต่อกับข้อมูลสำคัญได้ทันทีและปรากฏโดยการสั่งงานด้วยเสียงส่วนในอนาคต อาจมีการเชื่อมโยงเพื่อพัฒนาระบบการขนส่ง (Logistics) ในห้องครัวผ่านทางตู้เย็น เมื่อบริโภคภัณฑ์บางอย่างเหลือน้อยลง ก็จะมีการเชื่อมโยงไปยังผู้ผลิตสินค้าและปริมาณการสั่งที่ได้คำนวณจากสถิติย้อนหลังของครอบครัวนั้น

1. ยูบิควิตัสไปสู่สังคมยูบิควิตัส

ยูบิควิตัสคอมพิวติง สามารถกระตุ้นความต้องการพื้นฐานของคนในสังคมให้เกิดการตอบสนองซึ่งกันและกันในรูปแบบใหม่ ซึ่งพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น ฮุยยอง และเชาว์ (Huiyong & Xiao)สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ[95] ดังนี้

1.1 ระดับพฤติกรรมส่วนบุคคล (Individual Behavior) เป็นพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นในระดับบุคคล เช่น ในสนามบินหรือสถานีรถไฟ เวลาที่มีการเช็คอิน (Check-in) เพื่อทาการสั่งพิมพ์บัตรโดยสาร (Boarding Pass) โดยพฤติกรรมส่วนใหญ่คือผู้โดยสารจะเข้าแถวเพื่อรอให้พนักงานออกบัตรโดยสารให้ที่เคาท์เตอร์ และพนักงานก็ออกบัตรโดยสารทีละใบ ทีละคน ตามคิวที่เข้าแถวไปเรื่อย ๆ แต่สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในสนามบินที่ยุโรป คือ พนักงานจะออกบัตรโดยสารจากการเดินไปหาผู้โดยสารแล้วออกบัตรโดยสารให้ผ่านอุปกรณ์ รวมไปถึงการประเมินผลของผู้จัดการที่ประเมินพนักงานโดยการติดตามการทำงานผ่านอุปกรณ์หรือ GPS (Global Positioning System) ที่ติดตัวพนักงานอยู่และสังเกตพฤติกรรมว่ามีการทำงานอย่างไรติดต่อกับลูกค้าอย่างไร แต่ละวันทำอะไรบ้าง แทนการสังเกตจากสายตาโดยตรงและความขยันแบบสมัยก่อน

1.2 ระดับพฤติกรรมของทีม (Team Behavior) เป็นพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นในระดับทีม เช่น การสร้างภาพเสมือนจริง (Virtual Technology) ที่แสดงท่าทางประกอบคำพูด หรือข้อมูลที่สนใจ ส่วนใหญ่จะพบทางการแพทย์ เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ อุณหภูมิของร่างกาย อัตราการหายใจ โดยทั้งหมดสังเกตผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ขนาดเล็ก ที่ติดตามร่างกายและประมวลผลเพื่อแสดงภาพเสมือนจริง ในสถานการณ์ที่จะต้องประชุมผู้บริหารที่อยู่ต่างสถานที่กัน แต่ในทางกลับกันการสร้างเทคโนโลยีเพื่อประชุมงานหรือติดต่อสื่อสารที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน ทำให้ความสามารถในการทำงานของทีมลดลงเมื่อเทียบกับการประชุมที่เห็นหน้ากัน (Face to face) และมีการแสดงความคิดเห็นกันโดยตรง

---

[95]Xiao, H. “Social Issues that Ubiquitous Computing brings.” (Ph.D. dissertation, School of Information System, University of Illinois, 2006), 272.

1.3 ระดับพฤติกรรมขององค์การ (Organization Behavior) พฤติกรรมระดับองค์การ พบว่า เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และความเชื่อแบบเก่าว่าพนักงานต้องทำงานในที่ทำงานเป็นเวลา 8 ชั่วโมง 5 วันต่อสัปดาห์ แต่ในปัจจุบันเมื่อนำยูบิควิตัสคอมพิวติง มาใช้ก็สามารถทำงานผ่านเทคโนโลยีได้ ทำให้บ้านหรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ทำงานก็สามารถทำงานได้เช่นกัน พฤติกรรมใหม่นี้ทำให้การทำงานเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่เท่าที่งานสามารถให้ประโยชน์กับองค์การได้

2. การศึกษาแบบภควันตภาพ (Ubiquitous Learning) ในประเทศไทย

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2555) ได้บัญญัติศัพท์ที่เรียกว่า “การศึกษาแบบภควันตภาพ” หรือ “ภควันตวิทยา” ซึ่งเป็นศัพท์บัญญัติมาจาก Ubiquitous Education หรือ Ubiquitous Learning เป็นศัพท์ใหม่ที่บัญญัติขึ้นมาในช่วงของการพัฒนาการเรียนโดยใช้สื่อแท็บเล็ต (Tablet) ของวงการศึกษาไทยในปัจจุบัน โดยคำว่า ภควันต์ แปลว่า มีภาคหรือมีส่วนย่อย มาจากคำว่า ภค และคำว่าภาค แปลว่า ส่วน สำหรับ วนต แปลว่า มี เมื่อรวมกันแล้วแปลว่า มีภาค สรุปคือ สภาวะที่มีการแบ่งภาคส่วน หมายถึง การแผ่นกระจายจากจุดกำเนิดไปโดยรอบใกล้หรือไกลแล้วแต่แรงส่ง ส่วนที่จะส่งไปเป็นสัญญาณหรือพลังงานที่ส่งไปตามสายหรือไร้สาย เช่น สัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ และสัญญาณพลังจิตที่เรียกว่า โทรจิต ซึ่งคำว่า ภควันตะ ในสมัยก่อนจะใช้เรียกชื่อเทพผู้มีอานุภาพในการแผ่สัญญาณไปได้ไกล เช่น พระพุทธเจ้า พระอิศวร พระผู้เป็นเจ้า เป็นต้น

ในทางโลกวัตถุด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี คำว่า ภควันต ตรงกับคำว่า Broadcast หรือ Ubiquitous (Existing Everywhere) หมายถึง การแพร่กระจายและการทำให้ปรากฏอยู่ทุกหนทุกแห่ง สามารถรับฟัง รับชม และรับรู้ได้ทุกเวลา เรียกรวมว่า ภควันตภาพ ซึ่งศาสตร์ที่ว่าด้วยการแพร่กระจายความรู้ ข้อมูลข่าวสารหรือสภาวะต่าง ๆ เรียกว่า ภควันตวิทยา ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ubiquitous หรือ Pakawantology โดยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวได้ว่าเทคโนโลยีภควันตภาพมีบทบาทในการพัฒนาศูนย์ความรู้ การจัดการศูนย์ความรู้และประสบการณ์และพัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อให้มนุษย์สามารถพัฒนาทรัพยากรตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา[96]

สอดคล้องกับที่ วัตสันและพลีเมล (Watson and Plymale) (2012) ที่กล่าวว่า Ubiquitous Learning เป็นรูปแบบหรือกระบวนทัศน์รูปแบบหนึ่งที่จะเข้ามามีบทบาทในการเสริมสร้างประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนที่สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา โดยการบูรณาการปรับใช้กับเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ โปรแกรม ระบบ และการบริการ วัตสันและพลีเมล (Watson and Plymale) ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญของ Ubiquitous Learning หรือ u-Learning ไว้[97] ดังนี้

---

[96]ชัยยงค์ พรหมวงศ์. “คู่มืออบรมปฏิบัติการบูรณาการใช้คอมพิวเตอร์พกพา (Tablet) เพื่อยกระดับการเรียนการสอน.” **เอกสารประกอบการอบรมโครงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์พกพา** ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, 15.

[97]Watson, E. and Plymale, W. **Ubiquitous Learning: Strategies for Pedagogy, Course Design and Technology.** N.P.: Information Age Publishing, 2012, 130.

1. เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สนองความต้องการอย่างเร่งด่วนของผู้เรียน (Urgency of Learning Need) ในสภาพการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ผู้เรียนอาจต้องการเรียนรู้อย่างรวดเร็วเร่งด่วน ภายในระยะเวลาของการเรียนรู้ที่จำกัดระหว่างกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน (On-demand or Just in Time Learning) ซึ่ง u-Learning จะช่วยได้มากในการเรียนรู้ในสภาพการณ์ดังกล่าว

2. เป็นจุดเริ่มต้นในการสร้าง หรือการได้มาซึ่งองค์ความรู้ (Initiative of Knowledge Acquisition) ซึ่งระบบการเรียนในลักษณะนี้ จะทำให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายแหล่งจากสารสนเทศที่มีอยู่ในระยะเวลาและความต้องการของผู้เรียนพึงกระทำ

3. เป็นรูปแบบที่สร้างกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Interactivity of Learning Process) ระบบการเรียนแบบนี้จะสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารร่วมกันระหว่างผู้เรียนและกลุ่มผู้เรียนด้วยกันรวมทั้งครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญ

4. เป็นสภาพการณ์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น (Situation of Instructional Activity) ซึ่งระบบการศึกษาแบบ u-Learning จะสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ได้อย่างเป็นกระบวนการที่จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละวัน

5. ความตระหนักที่มีต่อบริบทแห่งการเรียนรู้ (Context – awareness) ซึ่งปฏิสัมพันธ์แห่งการเรียนรู้จากการเรียนการสอนแบบ u-Learning นี้ ต้องสามารถที่จะควบคุมสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริบทเกี่ยวกับตัวผู้เรียนด้วยกันเองบริบทของสภาพพื้นที่ บริบทด้านเวลาและกิจกรรมที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ต้องตระหนักและคำนึงให้มากในการจัดการเรียนการสอน

6. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะของการให้บริการซึ่งกันและกันระหว่างผู้เรียน (Activity Provides Personalized Services) ซึ่งผู้เรียนที่เรียนในระบบนี้ต้องมีบทบาทที่เป็นทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการซึ่งกันและกันในบริบทรอบด้านของกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

7. เป็นระบบการเรียนรู้ที่ต้องมีกฎข้อบังคับที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นและควบคุมตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Self – regulated Learning) ซึ่งผู้เรียนต้องมีการกำหนดกฎกติกาทางการเรียนให้เกิดเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่ดี

8. เป็นระบบการเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต (Seamless Learning) ระบบนี้จะมีการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทรงประสิทธิภาพและก้าวรุดหน้าอย่างรวดเร็ว จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายต่อเนื่องและไร้ขอบเขตในองค์ความรู้ที่มีอยู่

9. เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่สามารถปรับประยุกต์ได้ในเชิงเนื้อหา (Adapt the Subject Contents) โดยที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันนั้นสามารถปรับประยุกต์ในเชิงเนื้อหาสาระได้อย่างเหมาะสมจากการใช้วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทรงประสิทธิภาพ

10. เป็นรูปแบบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ระบบ u-Learning จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้กว้างไกลในรูปแบบของระบบเครือข่ายที่จะเป็นตัวช่วยยกระดับคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน-ผู้สอนได้

มอริส (Morris) ได้กล่าวถึงรูปแบบของระบบการศึกษาแบบภควันตภาพ หรือการศึกษาเรียนรู้แบบภควันตภาพ (Ubiquitous Education) หรือระบบ u-Learning ว่ามีรูปแบบหรือลักษณะของการสร้างระบบทางการเรียนรู้และคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ในลักษณะที่สำคัญ[98] ดังนี้

1. เป็นระบบของการสร้างคลังข้อมูลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Stores URLs) ซึ่ง URL คือ Universal Resource Locator หมายถึง ที่อยู่ของข้อมูลต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดังนั้น ระบบของ Ubiquitous จึงเปรียบเสมือนกับการสร้างระบบคลังข้อมูลขนาดใหญ่บนเครือข่ายโดยการแสวงหาหรือเข้าใช้จากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ใน URL คุณประโยชน์ดังกล่าวสามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์ได้อย่างเสรีและสะดวกรวดเร็ว

2. เป็นระบบการเรียนรู้ที่กระทำได้ทุกหนทุกแห่ง (Placed Anywhere) การจัดการศึกษาเรียนรู้แบบภควันตภาพสามารถกระทำได้ทั่วทุกหนแห่งไม่มีข้อจำกัดโดยศักยภาพการปรับใช้และความพร้อมของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีอยู่ในปัจจุบัน คุณประโยชน์ดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยขจัดข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้หมดไปได้

3. เป็นการสร้างผลผลิตทางการเรียนรู้ที่คุ้มทุนคุ้มค่า (Inexpensive to Produce) การเรียนรู้ ในลักษณะนี้เป็นการเรียนรู้ในแหล่งศึกษาระบบเปิด (Open Educational Resources: OER) ที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความสะดวกรวดเร็ว ง่ายต่อการเข้าถึงและคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านงบประมาณและการลงทุนทางการศึกษา

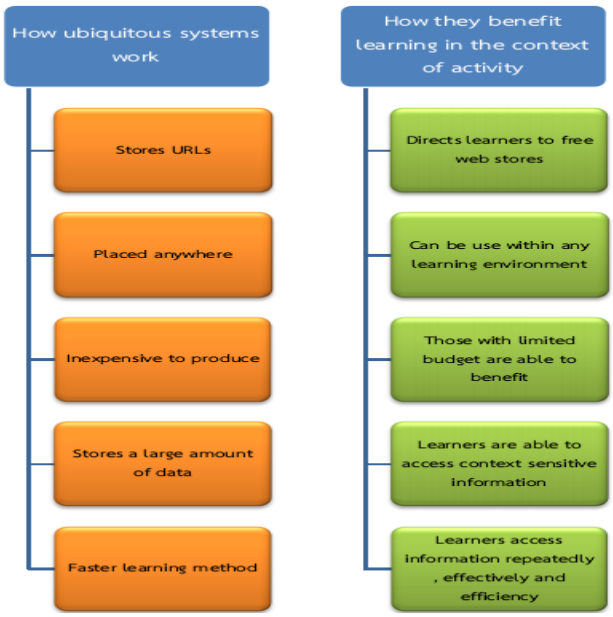
4. เป็นการจัดการศึกษาที่มีการรวบรวมองค์ความรู้จากแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ (Store a Large Amount of Data) การศึกษาแบบภควันภาพสามารถรวบรวมข้อมูลและสาระการเรียนรู้ได้มากมายหลากหลายแหล่งเรียนรู้ในระบบเครือข่ายที่กว้างไกลครอบคลุมทุกแห่งที่เรียกว่า World Wide Web: WWW ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

5. เป็นกรรมวิธีทางการเรียนรู้ที่เกิดผลอย่างรวดเร็ว (Faster Learning Method) การศึกษาเรียนรู้แบบภควันตภาพนอกจากจะเป็นระบบเปิด (Open Systems) ที่ทำได้อย่างกว้างไกลเป็นไปได้ อย่างทั่วถึง ทุกหนแห่งแล้วยังเป็นรูปแบบการศึกษาเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอนในการสร้างระบบเครือข่ายทางโลกอินเทอร์เน็ต คุณประโยชน์ คือ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างต่อเนื่องบังเกิดทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพทางการเรียนรู้

รูปแบบของการศึกษาแบบภควันตภาพ หรือ Ubiquitous Education ที่กล่าวในเบื้องต้นนี้สามารถสรุปและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในเรื่องของระบบและคุณประโยชน์การปรับใช้ดังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกันดังภาพต่อไปนี้

---

[98]Morris, L. D. **Ubiquitous Learning: Strategies for Pedagogy, Course Design and Technology** (N.P.: Information Age Publishing, Inc., 2012), 210.

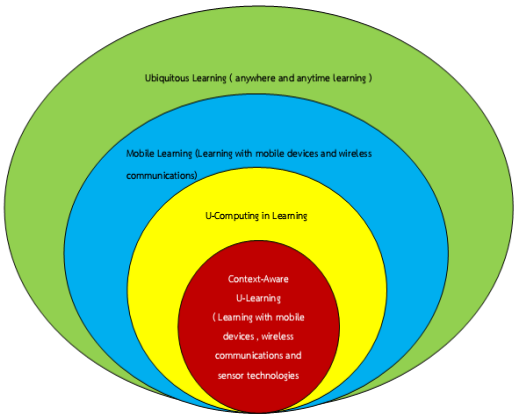


แผนภูมิที่ 6 กรอบแนวคิด (Framework) เกี่ยวกับระบบและคุณประโยชน์ของ u-Learning

ที่มา : Lisa-Dionne Morris.. **Helping Tour Lectures to Creatively Introduce Ubiquitous Computing Technologies into Their Teaching in Terry T. Kidd and Irene Chen (Editors). Ubiquitous Learning: Strategies for Pedagogy, Course Design and Technology.** N.P.: Information Age Publishing, 2012, 210.

ฮวาง ไซ และ หยาง ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาแบบภควันตภาพ หรือ Ubiquitous Education เป็นวิวัฒนาการทางการเรียนรู้ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในสังคมระบบเปิดภายใต้กระแสความก้าวหน้าแห่งวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารทางไกลแบบไร้สายและระบบดิจิทัล (Digital) ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วเป็นการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการและผสมผสานระหว่างกันในเทคโนโลยีที่นำมาใช้เหล่านั้น จนบางครั้งอาจมีการเรียกชื่อการเรียนรู้รูปแบบดังกล่าวนี้แตกต่างกันออกไปหลากหลายชื่อแต่มีความสอดคล้องประสานกันในเชิงระบบ เช่น u-Learning, m-Learning, u-Computing in Learning และ Context-aware U-Learning เป็นต้น ความผสมผสานในเชิงสัมพันธ์ของการศึกษาแบบภควันตภาพดังกล่าวที่แสดงให้เห็นในข้อแตกต่างในด้านขอบเขตของศักยภาพการสื่อสารของระบบการศึกษาแบบภควันตภาพหรือ Ubiquitous Learning หรือ ULearning [99]สามารถแสดงให้เห็นจากภาพต่อไปนี้

[99]Hwang, G.J., Tsai, C.C. and Yang, S. **Criteria, Strategies and Research Issue of Context-Aware Ubiquitous Learning: Educational Technology & Society.** N.P.: Information Age Publishing, Inc., 2008, 44.



แผนภูมิที่ 7 ความสัมพันธ์เชิงมโนทัศน์ระหว่าง u-Learning , mobile learning , u-computing in learning และ context-aware u-learning

ที่มา : Gwo-Jen Hwang and Chin-Chung Tsai and Stephen Yang., **Criteria, Strategies and Research Issue of Context-Aware Ubiquitous Learning: Educational Technology & Society** (N.P.: Information Age Publishing, Inc., 2008), 44.

จากภาพแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยใช้เทคโนโลยีไร้สายเพื่อนำไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ของการเรียนรู้ ซึ่งมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน การเรียนรู้แบบใหม่นี้จะสนับสนุนการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมและเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบ u-Learning ทั้งหมดนี้เพื่อแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ในการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปตามความต้องการ

แม้ว่าการเรียนรู้แบบ u-Learning จะเกิดขึ้นเพียงในสถานศึกษา แต่ยังไม่มีความหมายที่ชัดเจนในการอธิบายคำว่า u-Learning เพียงแต่ให้ความหมายว่าเป็นการเรียนรู้ที่ไหนก็ได้และเวลาไหนก็ได้ (anywhere and anytime learning) ซึ่งเป็นการให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลหรือบริบทในการเรียนการสอนที่ไม่จำกัดทั้งเวลาและสถานที่ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สภาพแวดล้อมแบบ u-Learning ทั้งนี้ โดยอาศัยอุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต ฯลฯ ในความหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถอธิบายได้ว่าเป็นการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยียูบิควิตัสคอมพิวติง (Learning with u-computing technology) ซึ่งไม่ได้จำกัดเพียงการใช้การสื่อสารไร้สายของโทรศัพท์มือถือเพียงอย่างเดียว แต่จะเน้นไปยังการใช้งานผ่านอุปกรณ์ใด ๆ ก็ได้ที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา แต่จะต้องผ่านทางสัญญาณไร้สายซึ่งท้ายที่สุดจะให้คำจำกัดความที่ลึกลงไปอีก คือ การเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) การเรียนรู้แบบดังกล่าวจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนตามบริบทที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้ในแต่ละสถานที่ตามที่มีรหัสที่กำหนดในสถานที่นั้น ๆ จากการอธิบายดังกล่าวสามารถแสดงให้เห็นถึงตัวบ่งชี้ในเรื่องของ “เวลา” (time) และ “สถานที่” (location) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและลักษณะขั้นพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์และอธิบายบริบทของผู้เรียน ดังเช่นที่โอกาตะและยาโน่ ได้นำเสนอระบบการเรียนรู้แบบภควันตภาพ ซึ่งอาศัยความร่วมมือจากนักเรียนในประเทศญี่ปุ่นในสถานการณ์จริงระบบ

จะสามารถระบุผู้เรียนในบริบทที่แตกต่างกันได้ (โอกาสหรือสถานที่) ผ่านทางอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือ (หรืออุปกรณ์ PDA, คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต) [100]

จากแนวทางที่อธิบายดังกล่าว ฮวาง ไซ และ หยาง (Hwang Tsai and Yang) จึงได้อธิบายเกณฑ์และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) เป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท หมายถึง ตามสถานการณ์ของผู้เรียน หรือสภาพจริงของสถานที่นั้น ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นไปตามความต้องการและความรู้สึกของผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทจริง โดยถ่ายทอดผ่านระบบหรือสามารถอธิบายกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงได้

2. การเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) ต้องสามารถที่จะปรับเปลี่ยนหรือสนับสนุนผู้เรียนตามพฤติกรรมและบริบทควบคู่กัน และทั้งในโลกของเทคโนโลยีและโลกแห่งความเป็นจริง

3. การเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) ต้องสนับสนุนกิจกรรมรายบุคคลของผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง สถานที่ที่ถูกต้อง และเวลาที่เหมาะสม โดยมีพื้นฐานจากตัวบุคคล บริบททางสภาพแวดล้อมในโลกแห่งความเป็นจริงได้ดีเท่ากับความต้องการของผู้เรียน

4. การเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่ไร้รอยต่อ (seamless learning) จากสถานที่ต่อสถานที่ในพื้นที่ที่ถูกกำหนดไว้แล้ว

5. การเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) ต้องสามารถประยุกต์เนื้อหาวิชาให้สามารถเข้ากับฟังก์ชันของโทรศัพท์มือถือรุ่นต่าง ๆ ได้[101]

เกณฑ์พื้นฐานของการเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) และระบบการเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือ (mobile learning system) ดังที่แสดงในตารางที่ 1 ซึ่งโดยส่วนใหญ่ความแตกต่างจะปรากฏที่กิจกรรมของระบบ ซึ่งสามารถทำให้มีการอบรมและติดตามทักษะการสังเกตในโลกแห่งความเป็นจริง รวมถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้เรียนตามแนวทางของ ฮวาง [102]ดังนี้

---

[100]Ogata, H. and Yano, Y. **Context-Aware Support for Computer-Supported Ubiquitous Learning-Proceedings of the 2nd IEEE International Workshop on Wireless and Mobile Technologies in Education.** Los Alamitos: IEEE Computer Society, 2004, 87.

[101]Hwang, G. J., Tsai, C.C and Yang, S. "Criteria, Strategies and Research Issue of Context-Aware Ubiquitous Learning," **Educational Technology & Society 08,** 11 (April 2008): 84-85.

[102]Hwang, G. J. "Criteria and Strategies of Ubiquitous Learning. Proceedings of the IEEE International Conference on Sensor Networks," **Ubiquitous, and Trustworthy Computing**, 2 (2006): 72.

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning) และระบบการเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือ (mobile learning system)

ระบบการเรียนรู้ / หัวข้อ	ระบบการเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือ (m-Learning System)	ระบบการเรียนรู้แบบภควันตภาพตามบริบท (Context-Aware u-Learning System)
บริบทการรับรู้ของผู้เรียน	เข้าถึงฐานข้อมูลผ่านทางผลงานและการเรียนรู้	เข้าถึงฐานข้อมูลผ่านผลงานและความรู้สึกตามบริบทส่วนบุคคล (เช่น สถานที่ และองค์ประกอบด้านกายภาพ) และสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนในโลกของความเป็นจริง
การเข้าถึงการบริการการเรียนรู้หรือสื่อการสอน	ผู้เรียนจะเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายไร้สายซึ่งเป็นระบบปกติที่ผู้เรียนรู้ใช้บริการเป็นปกติอยู่แล้ว	การเข้าเรียนรู้ผ่านระบบการบริการรายบุคคลโดยใช้ข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนเป็นฐาน
เนื้อหาการเรียนรู้	ผู้เรียนใช้การบันทึกผ่านระบบออนไลน์ (Online)	พฤติกรรมการบันทึกแบบออนไลน์ (online) ตามโลกแห่งความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมแห่งความเป็นจริง
การสนับสนุนรายบุคคล	ใช้ประวัติของผู้เรียนเป็นฐานการใช้ฐานข้อมูลออนไลน์	ใช้พฤติกรรมการใช้งานเป็นฐานตามสภาพแวดล้อมจริงของผู้เรียนในโลกแห่งความเป็นจริง
การเรียนรู้ที่ไร้รอยต่อในอนาคต	เปลี่ยนอุปกรณ์การเรียนรู้ไม่ให้รบกวนกิจกรรมการเรียนการสอน	การบริการการเรียนรู้จะไม่รบกวนกิจกรรมของผู้เรียนเนื่องจากสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา (ร่วมกับอุปกรณ์การเรียนรู้และเครือข่าย)

อย่างไรก็ตาม มีเงื่อนไขแห่งความสำเร็จที่ส่งผลต่อการใช้ระบบสื่อการศึกษาแบบภควันตภาพหรือ Ubiquitous Learning ทั้งนี้ แอนดรูว์ ไทนาน และสจ๊วต (Andrews, Tynan & Stewart) (2012) ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับประยุกต์ใช้การเรียนรู้แบบภควันตภาพ (Factors to be considered for successful adoption of u-Learning) จะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ดังนี้

1. ความหลากหลายที่เกิดกับผู้เรียน (Student Diversity) การเรียนรู้ในรูปแบบนี้ ผู้เรียนสามารถใช้ช่องทางของการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในหลากหลายรูปแบบ / กิจกรรมที่กระทา โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Tablets, Laptops, Gaming เหล่านี้เป็นต้น

2. ความพร้อมและความเหมาะสมในเชิงโครงสร้างพื้นฐาน (Appropriate Infrastructure) เนื่องจากระบบการเรียนรู้ในลักษณะนี้ เป็นการใช้เทคโนโลยีในเชิงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Media) ที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยเสริมสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีย่อมเกิดจากความพร้อมในเชิงโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ทั้งระบบการสื่อสาร ระบบไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การต้องเตรียมพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนแบบภวันตภาพ (Ubiquitous Learning)

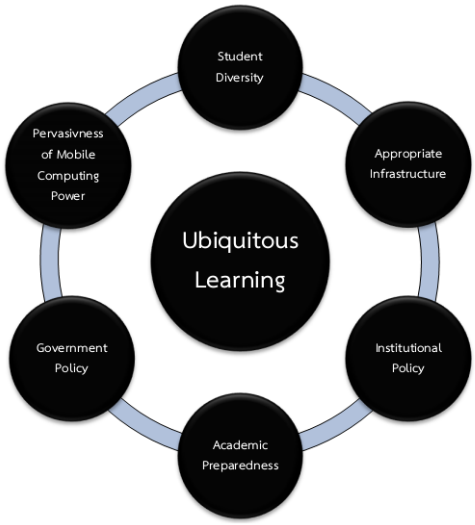
3. นโยบายขององค์การ/สถาบัน (Institutional Policy) ซึ่งองค์การหรือสถาบันต่าง ๆ ที่หมายรวมถึงโรงเรียนและสถานศึกษาต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้แบบภควันภาพ โดยประกาศเป็นนโยบายที่ต้องทราบและเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกฝ่ายต่อการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. การสร้างความพร้อมในเชิงวิชาการ (Academic Preparedness) เป็นประเด็นสำคัญของการปรับรูปแบบเข้าสู่การเรียนรู้แบบภควัตภาพซึ่งหมายถึงต้องพร้อมในด้านวิชาการค่อนข้างสูงทั้งในด้านการเตรียมหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศติดตามและประเมินผลรวมทั้งสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะเป็นปัจจัยรองรับกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่นี้ได้อย่างเหมาะสม

5. นโยบายภาครัฐ (Government Policy) ในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนการสอนแบบภควันภาพให้เกิดผลดีนั้น ภาครัฐทุกภาคส่วนต้องประกาศหรือกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่มุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. ความพร้อมในระบบเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ที่ทรงประสิทธิภาพ (Pervasiveness of Mobile Computing Power) ซึ่งต้องชัดเจนว่าคอมพิวเตอร์เป็นเทคโนโลยีที่มีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างฐานความเข้มแข็งของระบบการเรียนแบบภควันตภาพ (Ubiquitous Learning) ซึ่งผู้เรียนหรือองค์การต้องสร้างหรือมีความพร้อมในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทคอมพิวเตอร์จึงจะทำให้การเรียนรู้เกิดความสำเร็จ [103]

[103]Stewart, C. “Ubiquitous Learning: Issues in the Australian Higher Education Context” **Ubiquitous Learning: Strategies for Pedagogy, Course Design and Technology**, 26 (2012), 208-211.



แผนภูมิที่ 8 ปัจจัยความสำเร็จของการเรียนรู้แบบภควันตภาพ (Ubiquitous Learning)
ที่มา : Stewart,C. “Ubiquitous Learning: Issues in the Australian Higher Education Context,” **Ubiquitous Learning: Strategies for Pedagogy, Course Design and Technology**, 26 (2012): 208-211.

โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 ระบบการศึกษา กล่าวว่า โครงสร้างของระบบการศึกษาไทยปัจจุบันมีการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดอย่างน้อย12 ปี ซึ่งรวมถึงการศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาขั้นประถมศึกษา 6 ปี (6 ระดับ ชั้น) การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (3 ระดับชั้น) และการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี[104]

กฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16วรรคสอง และมาตรา74 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงศึกษาธิการไว้ตามข้อหนึ่งวงเล็บสาม ว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจและความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบการงานและอาชีพตามควรแก่วัย โดยปกติใช้เวลา 3 ปี 2) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความสนใจและความถนัดเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

---

[104]“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116**, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542), 6.

และทักษะทางสังคมที่จำเป็นโดยปกติใช้เวลา 3 ปี และตามข้อสอง การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานเพื่อการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา 2) ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพให้เป็นแหล่งกำลังแรงงานที่มีฝีมือ หรือศึกษาต่อในระดับอาชีพชั้นสูงต่อไป[105]

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา [106] ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะแต่ระดับการศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใด ตามประกาศฉบับนี้ให้ไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนั้น ณ ขณะนั้นมีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเข้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำนวน 2,361 โรงเรียน และข้อมูลในปี พ.ศ. 2557 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น จำนวน 2,358 โรงเรียน[107]

การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของชาติโดยภาพรวม ดังนั้นสถานศึกษาทุกระดับจึงต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาที่ระบุไว้ในมาตรา 24 ดังนี้[108]

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

---

[105]“กฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546” **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120**, ตอนที่ 36ก (1 พฤษภาคม 2546), 23-24.

[106]“ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 127, ตอนพิเศษ 98 ง (18 สิงหาคม 2553), 62.

[107] สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ, **ข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักการบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย ปี 2557,** เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.bopp-bec.info/home/?page_id=14038

[108]กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545, 36.

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ

นอกจากนี้ มาตรา 23 ยังได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของระดับมัธยมศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่อง การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้กำหนดการบริหารงานสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงานสถานศึกษา โดยเฉพาะในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยตรง สถานศึกษาดำเนินการจัดการตามขอบข่ายของภารกิจตามแนวการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการปฏิรูปการศึกษา คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป[51] โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมกลไกการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ส่วนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช[109] ได้ระบุบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อผู้เรียน คือ การพัฒนาวัยรุ่นให้เจริญเติมโตในทุกด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์และสังคม ในการที่จะพัฒนาวัยรุ่นในทุกด้านใดนั้นจะต้องคำนึงถึงลักษณะนิสัย ความต้องการและความสนใจของวัยรุ่นเป็นสำคัญ

---

[109] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **การจัดระบบการศึกษา หน่วยที่ 7–10.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, 26.

2. บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อสังคมและชุมชนสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) โรงเรียนมัธยมศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้แก่วัยรุ่นในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อให้เขามีความรู้ ความสามารถ มีอาชีพ สามารถปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 2) โรงเรียนมัธยมศึกษามีหน้าที่ยกระดับความเป็นอยู่ของบุคคลในชุมชนและสังคม 3) โรงเรียนมัธยมศึกษามีบทบาทและหน้าที่เป็นสนามฝึกความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน ประชาธิปไตยที่ถูกต้องควรเกิดขึ้นที่โรงเรียนและแพร่กระจายไปสู่ชุมชน 4) โรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องศึกษาถึงลักษณะปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดเนื้อหาวิชาให้เหมาะสม 5) โรงเรียนมัธยมศึกษามีส่วนช่วยแก้ปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ โดยอาจนำเอาปัญหาเหล่านั้นมาบรรจุเป็นเนื้อหาสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ ของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงปัญหา มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์และพยายามในการแก้ปัญหาของชุมชน 6) โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้และวิทยาการให้แก่ชุมชน 7) โรงเรียนมัธยมศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ 8) โรงเรียนมัธยมศึกษามีหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

นอกจากนี้ ศักดิ์สิน ช่องดารากุล กล่าวว่า เป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ความเป็นคนดี นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาเป็นทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในช่วงของวัยเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ หลักการจัดการศึกษาที่ผ่านมาสร้างขึ้นภายใต้ปรัชญาของสังคมเมืองซึ่งเป็นปรัชญาแนวสังคมการผลิตทำให้การศึกษามีหน้าที่ให้ความรู้ ทักษะและวิธีคิด ที่ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ผลิตที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำการผลิตได้อย่างรวดเร็ว โดยการสร้างและใช้เทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง ซึ่งมักจะมีประสิทธิภาพในการทำลายสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันยังส่งผลให้เกิดสังคมที่เน้นค่านิยมในการบริโภค มีการบริโภคที่เกินความจำเป็นอย่างไม่จำกัดเพื่อตอบสนองความต้องการที่ไม่มีจุดสิ้นสุดปราศจากความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคฝ่ายหนึ่ง กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิตและเป็นที่อยู่อาศัยของคนอีกฝ่ายหนึ่ง อีกทั้งส่งเสริมให้คนอยู่เหนือธรรมชาติ และมีฐานะเป็นผู้แสวงหาประโยชน์จากธรรมชาติมากกว่าที่จะอยู่ร่วมกับธรรมชาติ แต่ในการจัดการศึกษาปัจจุบันโรงเรียนต้องทำหน้าที่พัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้ (1) ผู้เรียนต้องมีสมรรถนะที่สำคัญ คือ มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ได้มากกว่า 1 ภาษา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเอง งานอาชีพ และสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (2) ผู้เรียนต้องมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ คือ มีจิตใจรักชาติศาสน์ กษัตริย์ บนพื้นฐานของความเป็นไทย และสังคมแบบประชาธิปไตย มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อบุคคล องค์กร และสถาบันที่มีความผูกพันกับตนเองครอบครัวและชุมชน มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณค่าสูงขึ้น อยู่อย่างพอเพียง กล่าวคือ รู้จักประมาณตนเพื่อความสุขของตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม มุ่งมั่นในการทำงาน และการประกอบอาชีพสุจริตเพื่อคุณภาพประสิทธิภาพของการทำงาน และการประกอบอาชีพ รักความเป็นไทย มีความภูมิใจ และมีจิตสาธารณะ 2) มีความรู้ตามระดับชั้นที่กำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งมี

ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ 3) อยู่ในสังคมประชาธิปไตยที่เป็นสุข โดยสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างดีและมีเหตุผลในสังคมทุกระดับ[110]

การบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา

การบริหารจัดการมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายงาน แบ่งออกเป็น 8 ขอบข่ายงาน ดังนี้

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ แผน คือ สิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจล่วงหน้าที่จะดำเนินการใด ๆ ภายในระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มาตรฐานที่วางไว้ ผลที่เกิดจากการวางแผนส่วนหนึ่งจะปรากฏในรูปเอกสารเพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันการตัดสินใจ ซึ่งจะระบุถึงสิ่งที่จะกระทำ เหตุผลที่เลือกทำ วิธีการดำเนินการ ผู้ดำเนินงาน และสถานที่ดำเนินงานด้านการศึกษา การวางแผน หมายถึง การกำหนดความต้องการ วิธีการดำเนินการและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักวิชา เหตุผล มีข้อมูลประกอบ มีการนำเสนอปัญหาเพื่อขจัดอุปสรรคที่จะเกิดกับเป้าหมายข้างหน้า ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด กับใคร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไรอย่างชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์มาตรฐานตัวชี้วัด การวางแผนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเปรียบเสมือนกับเข็มทิศ แผนที่เดินทาง หรือพิมพ์เขียว (Blue Print) เป็นยานพาหนะที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ หากปราศจากการวางแผนที่ดีระบบก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวให้เข้ากับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ จึงมีคำกล่าวว่า “การวางแผนที่ดีย่อมนำไปสู่ความสำเร็จกว่าครึ่ง (Well begun is half done)” หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าการวางแผนที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในประการต่าง ๆ เช่น การทำงานของบุคลากรเกิดการประสานงานซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดการประหยัดทางการบริหาร ทั้ง คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นการกระจายงานแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของผู้บริหาร สามารถระดมสรรพกำลังทรัพยากร (Mobilization of resources) ได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สามารถทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของแผนได้อย่างชัดเจน (Plan Implementation) สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ทันต่อเหตุการณ์ คุ้มค่า และลดความสูญเปล่า ประกอบด้วย 7 ภารกิจ ได้แก่

1.1 การวางแผนพัฒนาโรงเรียน

1.2 การจัดองค์กร

1.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน

---

[110] ศักดิ์สิน ช่องดารากุลใ “ยุทธศาสตร์ที่น่าจะนำมาสู่การจัดการมัธยมศึกษาที่ดีมีคุณภาพ” **วารสารวิชาการ.** 14 (1) มกราคม – มีนาคม, 2554): 88-89.

1.5 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

1.6 การควบคุมภายใน

1.7 การประเมินผลการดำเนินงานแผนงานและประกันคุณภาพ

2. งานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหาร ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นประเมินพัฒนาการของผู้เรียน ลักษณะที่พึงประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรม วัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา ดังนั้น การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบในการดำเนินการ ประกอบด้วย 7 ภารกิจ ได้แก่

2.1 การวางแผนงานวิชาการ

2.2 การบริหารงานวิชาการ

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ

2.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน

2.6 การแนะแนวการศึกษา

2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

3. งานกิจการนักเรียน กิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภาระงานที่สำคัญ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันเพื่อช่วยให้ครูเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจสังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ภาคภูมิใจ ในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีจิตสาธารณะ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงปรับตัวมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันสามารถเลือกดำเนินชีวิตอย่างผู้มีภูมิรู้มีภูมิธรรมและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลก ประกอบด้วย 6 ภารกิจ ได้แก่

3.1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน

3.2 การบริหารงานกิจการนักเรียน

3.3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

3.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

3.6 การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

4. งานบุคคล การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้าเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

งานบุคคล เป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษามีจุดประสงค์หลักของงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาระเบียบวินัย สิทธิประโยชน์ อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร เช่น จัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงานเมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กรจัดทำเอกสารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ภารกิจ ได้แก่

4.1 การบริหารงานบุคคล

4.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

5. งานธุรการ งานธุรการ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนในด้านสารบรรณ ลงทะเบียนรับ – ส่งหนังสือ การโต้ตอบหนังสือราชการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานด้านธุรการ ประกอบด้วย 4 ภารกิจ ได้แก่

5.1 การวางแผนงานธุรการ

5.2 การบริหารงานธุรการ

5.3 การบริหารงานสารบรรณ

5.4 การประเมินผลการดำเนินงานธุรการ

6. งานการเงินและพัสดุ งานการเงินและพัสดุ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนให้การบริหารการจัดการศึกษาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลถูกต้องตามระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางราชการเป็นไปด้วยความถูกต้อง คุ้มค่า ประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และเกิดประโยชน์ทางราชการสูงสุด ประกอบด้วย 4 ภารกิจ ได้แก่

6.1 การบริหารการเงิน

6.2 การบริหารการเงินและบัญชี

6.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์

6.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ

7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ภาระงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การจัดบรรยากาศทั้งภายในห้องเรียนและภายในโรงเรียนให้เกิดความร่มรื่น เป็นสัดส่วนสวยงาม สะอาดปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การดูแลบำรุงรักษาอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องพิเศษ และห้อง

บริการต่าง ๆ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าตามเกณฑ์ปริมาณและตรงตามมาตรฐาน พร้อมจัดให้มีหลักฐานการใช้อาคาร ประวัติการบำรุงรักษา และมีการสรุปประเมินผลอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 11 ภารกิจ ได้แก่

7.1 การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

7 .2 การบริการอาคารเรียน

7 .3 การบริการห้องเรียน

7 .4 การบริการห้องบริการ

7 .5 การบริการห้องพิเศษ

7 .6 การบริการอาคารประกอบ

7 7 การให้บริการน้ำดื่ม

7 .8 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

7 .9 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

7 .10 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน

7 .11 การประเมินผลการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย กระทรวงศึกษาธิการมีมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการสร้างภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับชั้นในรูปแบบที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) ดังนั้นงานชุมชนและภาคีเครือข่ายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

งานชุมชน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 58 “ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา”

ภาคีเครือข่าย คือการจัดหรือเชื่อมโยงกลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน เรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของการเคารพในสิทธิของแต่ละคน เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การจัดภาคีเครือข่ายในสถานศึกษามีทั้งในส่วนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติในระเบียบ และข้อบังคับ และคณะกรรมการที่จัดตั้งให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการมูลนิธิ คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมนักเรียนเก่าหรือสมาคมศิษย์เก่า ฯลฯ ขอบข่ายภารกิจงานชุมชนและภาคีเครือข่าย คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จัดทำข้อมูลพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมของชุมชนและภาคีเครือข่าย ให้บริการแก่ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ประสานและขอรับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากชุมชน รวมทั้งประเมินผลความต้องการและความพึงพอใจของชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายที่ยั่งยืนต่อไป ประกอบด้วย 5 ภารกิจ ได้แก่

8.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และภาคีเครือข่าย

8.2 การให้บริการชุมชน

8.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
8.4 การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน
8.5 การประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย[111]

ภควันตภาพกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 สู่ระบบราชการ 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้ หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยง (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงาน ในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทางานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่าง

---

[111]สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).** กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562), 3-4.

ฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน กล่าวคือ

- ในฐานะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานของรัฐบาล ก็จะต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ตั้งอยู่บนฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เชิงลึกและสามารถนาไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้จริง และเกิดความคุ้มค่า

- ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแล ก็จะต้องมีความเป็นกลางและตรงไปตรงมา รวมทั้งวางกฎระเบียบให้เหมาะสม (Smart Regulation) และยกเลิกการควบคุมที่ไม่เกิดประโยชน์ลง เพื่อไม่ให้เป็นภาระหรืออุปสรรคต่อประชาชนหรือการประกอบธุรกิจ

- ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ ก็จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับได้ และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทางานตามห่วงโซ่ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ตั้งต้นจนจบ รวมทั้งใช้ทรัพยากรและบริการต่าง ๆ ร่วมกัน

ฉะนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อยสามประการ ได้แก่

1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนาเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทาการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาว่าด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้

3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิตอล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่าง

สูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่ (ระบบราชการ 4.0) ดังตาราง[112]

ตารางที่ 4 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่

เดิม	**ใหม่ (ระบบราชการ 4.0)**
การทำงานแยกตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน แม้มีการทำงานประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน แต่ยังไม่ใช่การบูรณาการอย่างแท้จริง (Autonomy, Separation)	การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการอย่างแท้จริงในเชิงยุทธศาสตร์ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Collaboration)
การทำงานยังไม่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบและยังเป็นการทางานตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง (Fragmentation, Hierarchy, Silo, Vertical approach)	การทำงานมีความเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิตอลอย่าง เต็มรูปแบบ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการในการบริการประชาชนและมีการบังคับบัญชาในแนวนอน (End-to-end process flow, Cross-boundary management, Program/Project Management Office, Horizontal approach)
ให้บริการเป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างตายตัวตามสิทธิพื้นฐานของบุคคลที่รัฐกำหนด (Standardization)	ให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคลซึ่งสามารถออกแบบ/เลือกรูปแบบ/วิธีการในการขอรับบริการได้ (Customization, Personalization)

[112] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. “ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.” www.opdc.go.th เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563.

ตารางที่ 4 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่ (ต่อ)

เดิม	ใหม่ (ระบบราชการ 4.0)
ระบบการทำงานในแบบอนาล็อค (Analog)	ระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิตอลเต็มรูปแบบ (Digitization)
การดำเนินงานเชิงรับ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Passive)	การดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/ เชิงรุก ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Pro-active)
ยึดกฎเกณฑ์ และมุ่งเน้นแต่การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (Rule-based, Performance-oriented)	สร้างนวัตกรรม มีการควบคุมอย่างชาญฉลาด มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Innovation, Smart regulation, Results-oriented)
ปฏิบัติงานตามนโยบาย ขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง (Government-driven)	ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric)
ระบบการทำงานที่ล่าช้า มีต้นทุนสูง (Red tape, Costly)	สร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน ทำน้อยได้มาก (Creating value for the public, Doing more and better with less)
เปิดเผยข้อมูลตามที่ร้องขอเฉพาะราย/เปิดเผยข้อมูลจำกัด (Close system, Upon request only)	เปิดเผยข้อมูลเป็นปกติ (default) ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที โดยไม่ต้องร้องขอ (Open system, Open access)
การปฏิบัติงานตามขั้นตอนแบบเดิม ๆ (Routine work)	สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่จาเป็นต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบเดิม และสามารถตอบสนองได้ทันที (Non-routine problem solving, Real time capability)
ต่างหน่วยงานต่างทำงานกันตามลำพัง โดยไม่มีการแบ่งปันทรัพยากรเพื่อใช้งานร่วมกัน (Stand alone)	แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared services)
วางนโยบาย และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้สึกและคาดเดาเอาเอง (Intuition)	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติ ให้เกิดผลได้จริง (Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions)

ตารางที่ 4 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่ (ต่อ)

เดิม	ใหม่ (ระบบราชการ 4.0)
บริการประชาชนเฉพาะในเวลาราชการ (Office-hours only)	บริการประชาชนตลอดเวลา (On-demand services)
มีความเชี่ยวชาญ/ชำนาญเฉพาะทาง (Expert/ Specialist)	มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า(Knowledge worker) มีความสามารถในการเรียนรู้ (Educability) มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม (Ethicability)
ข้าราชการแบบดั้งเดิม (Public administrator)	มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, “ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” **เอกสารสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ.** www.opdc.go.th เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563.

การทำงานตามหลักภควันตภาพ

การทำงานตามหลักภควันตภาพ (Ubiquitous) คือ การทำงานที่อยู่ในทุกหนทุกแห่ง สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลาที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ โดยมีองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานแบบภควันตภาพประสบความสำเร็จ ได้แก่ การนำองค์กรของผู้บริหาร นโยบายและการวางแผน การนำสู่การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลลัพธ์ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ ลักษณะงาน ข้อมูล (Data) รูปแบบและกระบวนการให้บริการ ระยะเวลาและสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การบริหารบุคลากรและพฤติกรรมของบุคลากร และวัฒนธรรมการทำงาน ดังนั้นการทำงานตามหลักภควันตภาพเพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ **Thailand 4.0 โดย**ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้ หมายความว่าระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงกล่าวคือ

แผนภูมิที่ 9 ระบบราชการ 4.0

1. ภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน **(Open & Connected Government)** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ

2. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง **(Citizen-Centric Government)** ต้องทำงานในเชิงรุกและตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร แก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ สามารถบริการเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ติดต่อได้หลายช่องทาง

3. ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย **(Smart & High Performance Government)** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

จากที่กล่าวข้างต้น การทำงานตามหลักภตวันตภาพมีความสอดคล้องกับการเป็นระบบราชการ 4.0 โดยพิจารณาจากการปรับเปลี่ยนกลไกและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพคล่องตัว ยืดหยุ่น รวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการมากที่สุด กล่าวคือ การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการอย่างแท้จริง ในเชิงยุทธศาสตร์ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึง

การนำไปปฏิบัติ **(Collaboration)** สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบเดิม และสามารถตอบสนองได้ทันที **(Non-routine problem solving, Real time capability)** การดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุก ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า **(Pro-active)** ระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิตอลเต็มรูปแบบ **(Digitization)** การทำงานมีความเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิตอลอย่างเต็มรูปแบบ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชนและมีการบังคับบัญชาในแนวนอน **(End-to-end process flow, Cross-boundary management, Program/ Project Management Office, Horizontal approach)** เปิดเผยข้อมูลเป็นปกติ (default) ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที โดยไม่ต้องร้องขอ **(Open system, Open access)** ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง **(Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions)** แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน **(Shared services)** ให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถออกแบบ/เลือกรูปแบบ/วิธีการในการขอรับบริการได้ **(Customization, Personalization)** สร้างนวัตกรรม มีการควบคุมอย่างชาญฉลาด มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน **(Innovation, Smart regulation, Results oriented)** สร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน ทำน้อยได้มาก *(Creating value for the public, Doing more and better with less)* บริการประชาชนตลอดเวลา **(On-demand services) และ**มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า (Knowledge worker) มีความสามารถในการเรียนรู้ **(Educability)** มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม **(Ethicability)**

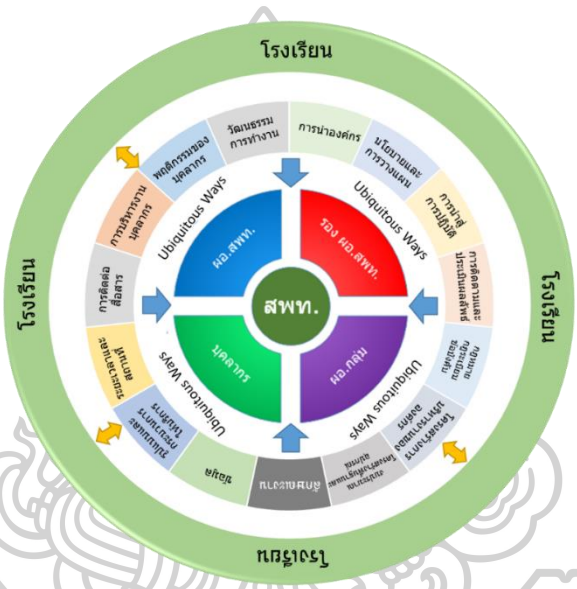
ดังนั้น องค์ประกอบของภตวันตภาพ จะมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ระบบราชการ 4.0 โดยผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรได้ทุกที่ ทุกเวลา ที่ไหนก็ได้ เมื่อไรก็ตาม เมื่อมีองค์ประกอบครบถ้วน ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการยิ่งขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสำหรับองค์กรที่นำระบบสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้งาน เช่น ระบบ AMSS++ ระบบ SMSS ฯลฯ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้ระบบได้อย่างคล่องตัว ไร้รอยต่อ และสามารถให้บุคลากรและผู้บริหารแต่ละระดับปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับรูปแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ การทำงานเกิดความชัดเจน และยั่งยืนในระยะยาว และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดต้นทุนในการทำงานจากการติดต่อสื่อสารและการบริหารจัดการ สามารถรวบรวมองค์ความรู้และแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ เกิดแหล่งเรียนรู้หรือสังคมใหม่ ไร้พรมแดน

ประโยชน์ของการทำงานตามหลักภควันตภาพ

1. ช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทาง/หลักการในการใช้ระบบสารสนเทศหรือกลไกในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า

2. เป็นการปรับเปลี่ยนกลไกในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความรวดเร็วของบริบทในการทำงาน

3. เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร และการปรับใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ เช่น ระบบ AMSS++ ระบบ SMSS ระบบ Smart OBEC ระบบ e-Office เป็นต้น



แผนภูมิที่ 10 ความสัมพันธ์ของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากภาพแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ้มค่า และลดการใช้ทรัพยากร รวมทั้งเกิดความสะดวก รวดเร็ว สามารถช่วยในการปฏิบัติงานได้ทันที ทุกที่ และทุกเวลา อันจะส่งผลที่ดีต่อโรงเรียนในสังกัดให้เกิดการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานตามปกติจะเป็นการสั่งการจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปยังรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะนำไปสู่การปฏิบัติกับผู้อำนวยการกลุ่มที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อแจ้งให้บุคลากรในกลุ่มนำไปปฏิบัติต่อ ในกระบวนการทำงานดังกล่าว หากมีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของภควันตภาพวิถี ก็จะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ได้กล่าวในข้างต้น อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเป็นผู้ที่ได้รับผลลัพธ์ที่สำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยปฏิบัติที่สัมผัสกับผู้รับบริการคือนักเรียนโดยตรง การเสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งคุณภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก็จะสามารถเป็นกลไกขับเคลื่อนให้คุณภาพการศึกษา

สามารถบังเกิดขึ้นได้ และเป็นการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบในที่สุด

องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพ

การทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (LD) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำหลักการทำงานแบบภควันตภาพมาใช้ในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่า รวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพ และต้องทำให้บุคลากรเชื่อว่าการทำงานแบบภควันตภาพจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของงาน และออกแรงน้อยกว่าเดิม หรือ “ทำน้อย ได้มาก” โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการทำงานแบบภควันตภาพ

2) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ปรับเปลี่ยนมุมมองของบุคลากรให้เชื่อว่าการทำงานแบบภควันตภาพช่วยให้งานสำเร็จมากขึ้นใช้เวลาน้อยลง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายและการวางแผน (PP) องค์กรต้องมีการวางทิศทางการทำงาน (Direction Setter) ตามหลักภควันตภาพในแต่ละโครงการ/กิจกรรม และปรับปรุงนโยบายและแผนงานให้มีความเหมาะสมกับเงื่อนไขของการทำงานภควันตภาพ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) กับบุคลากรในหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน (Stakeholder) และมีแผนกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการทำงานแบบภควันตภาพในระยะแรก กำหนดตัวชี้วัดและถ่ายทอดไปสู่องค์กร หน่วยงานย่อย และบุคคล เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจและลดการรวมศูนย์การตัดสินใจ โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีแผนกลยุทธ์ในการทำงานแบบภควันตภาพ ซึ่งระบุถึงวิสัยทัศน์ร่วม

2) มีตัวชี้วัดด้านภควันตภาพระดับองค์กร หน่วยงานย่อย และบุคคล

3) มีการปรับแผนงาน โครงการ กิจกรรม งบประมาณ เพื่อให้สอดรับกับการทำงานแบบภควันตภาพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำสู่การปฏิบัติ (IM) การสร้างความเปลี่ยนแปลง (Change) ให้องค์กรทำงานแบบภควันตภาพ โดยสร้างให้เกิดการยอมรับการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรลดการต่อต้าน และมีบทบาทในการสร้างวิธีการทำงานแบบใหม่ ควรมีการสร้างทีมงานที่มาจากหลากหลายหน่วยงานในองค์กร เพื่อนำวิสัยทัศน์ร่วมมากำหนดแนวปฏิบัติ/คู่มือที่เป็นเอกภาพ ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ไปสู่การปฏิบัติ

1) มีทีมงานเป็นต้นแบบเพื่อดำเนินการและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพ

2) มีการจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำงานแบบภควันตภาพที่มีความยืดหยุ่น

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (EVA) มีการติดตามและประเมินผลลัพธ์ของการทำงานแบบภควันตภาพ โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการช่วยรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผล การประเมินดังกล่าวต้องเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ตัดสินใจในเชิงนโยบาย และใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบ

ภควันตภาพ นอกจากนั้นอาจมีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล หรือตรวจสอบด้วยก็ได้ โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีการติดตามผลการทำงานแบบภควันตภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนด

2) มีระบบสารสนเทศมาช่วยในการติดตามผลการทำงานแบบภควันตภาพ

3) ผู้บริหารรับทราบและมีการนำข้อมูลจากการติดตามผลมาใช้ในการสั่งการ/ตัดสินใจให้เกิดการทำงานแบบภควันตภาพ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (RG) การผลักดันให้มีการใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งในเชิงการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยของข้อมูลและการสื่อสาร การประกันคุณภาพผลงาน การมุ่งเน้นจริยธรรมในการทำงานแบบภควันตภาพด้วยความรับผิดชอบ นอกจากนั้น อาจต้องมีการปรับแก้กฎหมายที่ล้าสมัย หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบภควันตภาพด้วย โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ ต้องมี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

1) การปฏิบัติงานแบบภควันตภาพ

2) ความปลอดภัยของข้อมูลและการสื่อสารในการทำงานแบบภควันตภาพ

3) การประกันคุณภาพผลงานจากการทำงานแบบภควันตภาพ

4) จริยธรรมในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (ORG) การทำงานหลักภควันตภาพเกิดขึ้นได้กับโครงสร้างองค์กรทุกแบบ ทุกขนาด และทำให้องค์กรเป็นแบบแนวราบ (Flat Organization) และโครงสร้างองค์กรที่มีการทำงานแบบแมทริกซ์ (Matrix Organization) ยิ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีสายการบังคับบัญชาที่มากและซับซ้อน ยิ่งจำเป็นต้องทำงานหลักภควันตภาพ โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีวิธีการบริหารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อลดลำดับขั้นบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น

2) มีระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน

3) มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานโดยเทคนิคต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 7 ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ (BGT) อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต้องมีความพร้อมและเพียงพอ แต่ไม่ควรมุ่งเน้นไปที่การใช้งบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เพียงพอ

2) มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพียงพอ

3) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานแบบภควันตภาพ

องค์ประกอบที่ 8 ด้านลักษณะงาน (JD) การลดขั้นตอนและกระบวนการทำงานในทุกลักษณะงาน รวมทั้งการกระจายอำนาจในภาระงานทุกด้าน โดยเฉพาะงานที่มีขั้นตอนวิธีการหรือระเบียบแบบแผนที่ค่อนข้างตายตัว เช่น งานธุรการ งานการเงินงบประมาณ ฯลฯ จะเหมาะสมกับงานภควันตภาพ แต่ในงานด้านวิชาการสามารถนำไปปรับใช้ตามบริบทหรือลักษณะกิจกรรมที่

เหมาะสม ก็สามารถใช้หลักภควันตภาพในการทำงานได้ด้วยเช่นกัน ยิ่งการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรจำนวนมากยิ่งมีความเหมาะสมมาก โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) แผนการวิเคราะห์กระบวนงานหลักที่จะใช้ภควันตภาพ

2) แผนการวิเคราะห์กระบวนงานสนับสนุนที่จะใช้ภควันตภาพ

3) ระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิตอลเต็มรูปแบบ (Digitization)

4) แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared services)

องค์ประกอบที่ 9 ด้านข้อมูล (DT) มีการจัดเก็บฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อให้มีข้อมูลในการบริหารจัดการ และต้องมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกเข้าด้วยกัน โดยต้องลดภาระในการเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน และให้ใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารข้อมูล โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน

2) มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานโดยเทคนิคต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 10 ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (PRC) มีการวิเคราะห์กระบวนการเพื่อให้เกิดช่องทางการรับบริการและช่องทางการสื่อสารอย่างหลากหลาย ในปัจจุบันโดยกำหนดเป็นนโยบายระดับ สพฐ. สพท. และสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรในรูปแบบ Platform เดียวกัน รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อรองรับการทำงานแบบภควันตภาพ โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีช่องทางการรับบริการที่หลากหลาย

2) มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

3) มีการใช้ปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดสำเนา/ลดกระดาษ

4) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการลดดุลยพินิจในการตัดสินใจ

องค์ประกอบที่ 11 ด้านระยะเวลาและสถานที่ (TP) เป็นการทำงานที่บุคลากรเป็นอิสระจากระยะเวลาและสถานที่ สามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือทางเทคโนโลยีในการเข้าถึงการปฏิบัติงาน โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ มีนโยบายจากผู้บริหารเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลา

องค์ประกอบที่ 12 ด้านการติดต่อสื่อสาร (CM) การกระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแบบสองทางอยู่เสมอ โดยการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนช่วยในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สามารถสื่อสารได้ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ทั้งระยะใกล้ และระยะไกล และเป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็น Real Time โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่หลากหลายภายในหน่วยงาน

2) มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่หลากหลายภายนอกหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 13 ด้านการบริหารบุคลากร (HR) การบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา มีการประเมินผลและกำหนดสิ่งจูงใจแต่ผู้ปฏิบัติงานตามภควันตภาพ แต่ควรต้องควรระวังในเรื่องความขัดแย้งของบุคลากรที่ได้รับผลประโยชน์พิเศษ จากการที่ตนเองได้รับสิ่งจูงใจในขณะที่หลายคนไม่ได้รับ หากไม่

สามารถแสดงผลการทำงานได้ชัดเจน จึงควรมีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลด้านการทำงานแบบภควันตภาพที่ชัดเจน โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีการกำหนดคุณสมบัติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานให้เกิดภควันตภาพ

2) มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลด้านการทำงานแบบภควันตภาพ

องค์ประกอบที่ 14 ด้านพฤติกรรมของบุคลากร (BHV) เป็นการสอดแทรกให้การทำงานแบบภควันตภาพเข้าสู่กระบวนการทำงานของบุคลากร เพื่อปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมตามสมรรถนะหรือสายงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีลักษณะของบุคลากรที่หลากหลาย ต่างเพศ ต่างอายุ ต่างประสบการณ์ ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าว ปรับเปลี่ยน และยืดหยุ่นในบางสถานการณ์ โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีกิจกรรมที่ปรับพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ

2) บุคลากรในหน่วยงานมีแนวโน้มของพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ (การสังเกต/สำรวจ)

องค์ประกอบที่ 15 ด้านวัฒนธรรมการทำงาน (OC) หน่วยงานควรสร้างวัฒนธรรมเพื่อการทำงานแบบภควันตภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การทำงานแบบภควันตภาพเป็นการเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่เสมือนเป็นการปฏิวัติการทำงาน เป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ เปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงวิธีคิด บนพื้นฐานของการมีไมตรีจิตที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานด้วย โดยมีแนวการปฏิบัติ คือ

1) มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อการทำงานแบบภควันตภาพ

2) มีการกำหนดการประชุมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้บุคลากรพบปะพูดคุยกัน[113]

---

[113] กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สพฐ.. “ระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ.” เข้าถึงจาก www.psdg-obec.nma6.go.th/6022 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ

งานวิจัยต่างประเทศ

อัลตินเคิร์ต, ยิลมาซ, เอฟริม, และ ซาลาลี (ALTINKURT, YILMAZ, Evrim and SALALI) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แหล่งพลังงานของผู้บริหารโรงเรียนกับความคิดเห็นของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูคิดว่าครูใหญ่ของโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย ใช้อำนาจบีบบังคับน้อยที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับพลังรางวัลแตกต่างกันไปตามเพศ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย อำนาจรางวัล อำนาจผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง แตกต่างกันไปตามสาขา ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายบ่อยที่สุด[114]

จอห์นสัน (Johnson) ศึกษาเรื่อง ทัศนะของนักการศึกษาต่อการใช้อำนาจและการตอบสนองของนักเรียนต่อการใช้อำนาจในโครงการการศึกษาทางเลือกในสาขาวิชาของเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำวิทยาเขตมีจำนวนรายการที่ข้ามไปมากที่สุด (เฉลี่ย 4%) ไม่ใช่ครู คนใดคนหนึ่งหรือผู้ดูแลระบบข้ามรายการ อาจารย์ประจำวิทยาเขตตอบว่า "ไม่แน่ใจ" 31% และผู้บริหาร 25% ค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ "ไม่แน่ใจ" สำหรับครู คือ 4% อำนาจบีบบังคับที่จะใช้ที่สาขาวิชา อำนาจบีบบังคับเป็นอำนาจหลักที่ใช้ในการได้รับการปฏิบัติตาม[115]

แม็คลาฟลิน และเชอริล (McLaughlin and Cheryl) ศึกษาเรื่อง การให้คำปรึกษาและการใช้อำนาจในวิชาชีพชุมชนแห่งการเรียนรู้: ของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า อำนาจถูกกำหนดให้เป็นชุดของการกระทำที่เป็นเกิดจากการกระทำของผู้อื่น อำนาจไม่ใช่การครอบครอง แต่เป็นพลังเพื่อกระตุ้นการกระทำและมีอยู่เฉพาะ การพัฒนาวิชาชีพ การปรึกษาหารือระหว่างครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับอิทธิพลจากอำนาจทั้งภายในและภายนอก การใช้อำนาจเป็นพลังเพื่อกระตุ้นการกระทำ การพัฒนาวิชาชีพ การปรึกษาหารือระหว่างครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับอิทธิพลจากอำนาจทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน โดยแลกเปลี่ยนและมีผู้นำเป็นผู้ดำเนินการ[116]

---

[114] Altinkurt, Y. and others. “Relationship between School Principals’ use of Power Sources and Teachers’ Organizational Cynicism Perceptions.” **Journal of Teacher Education and Educators** 3, 1 (2014): 25 - 52.

[115] Johnson, R. M. “Educator Perceptions of The Use of Power and Student Responses to The Use of Power at A Disciplinary Alternative Education Program (DAEP): One Texas Perspective.” The University of Texas at Arlington in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy, 2014.

[116] McLaughlin, Cheryl Althea. “The Negotiation of Meaning and Exercise of Power in Professional Learning Communities.” Curriculum and Instruction Thesis, Ph.D. Florida University, 2014.

ออซคาน และคนอื่นๆ (Ozcan and others) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารและผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในวิทยาลัยการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้รูปแบบอำนาจทางกฎหมาย อำนาจบีบบังคับ และอำนาจให้รางวัล รูปแบบอำนาจที่มีเสน่ห์และอำนาจความเชี่ยวชาญไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อสมาชิก[117]

เกรแฮม (Graham) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความเป็นมืออาชีพของครู ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมืออาชีพของครูมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและผกผันกับผู้บริหารโรงเรียน ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเครื่องมือที่จำเป็นในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพที่ทั้งดีและเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจบีบบังคับ เป็นการชักจูงให้ปฏิบัติตาม การไม่ปฏิบัติตามจะนำไปสู่การลงโทษ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญสูงเป็นบุคคลที่มีความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายสูงตามตำแหน่ง ผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิงบ่อยครั้งจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เลียนแบบพฤติกรรม ผู้บริหารโรงเรียนให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง พลังรางวัลสามารถใช้มีอิทธิพลได้การปฏิบัติ[118]

ซิการ์มี, โรเบิร์ตส์ และ อลัน (Zigarmi, Roberts and Alan) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงานในการใช้อำนาจของผู้นำและผลกระทบเพื่อผลกระทบและความตั้งใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงและผู้เชี่ยวชาญค่อนข้างเพิ่มความน่าจะเป็นของระดับที่มากขึ้นของผลกระทบเชิงบวกของพนักงานและการเพิ่มขึ้นของพนักงานความพยายามตามดุลยพินิจระดับประสิทธิภาพที่สูงขึ้นการรับรองขององค์กรพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรบ่อยขึ้นและความตั้งใจที่ต่ำกว่า การให้รางวัลการบีบบังคับการอ้างอิงและอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายไม่เกี่ยวข้องกันต่อการรับรู้ของพนักงานในการสนับสนุนหัวหน้างานและความมุ่งมั่นในการทำงานของพวกเขาในทางกลับกันอำนาจผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา "ความพึงพอใจกับหัวหน้างาน"[119]

ชาราบี และ ยิฟัต (Sharabi and Yifat) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการใช้อำนาจของซีอีโอ ผลการวิจัยพบว่า ซีอีโอรับรู้ว่ามีแหล่งพลังงาน 4 แหล่ง มีผลกระทบสูงความสามารถในการสร้างการสนับสนุน ซีอีโอใช้อำนาจ 3 รูปแบบ: อำนาจในการดำเนินการเพื่อกำหนดรูปแบบและขยายองค์กร

---

[117] Ozcan K., Karatas I. H., Caglar C., and Polat M. “Administrators' Power Usage Styles and Their Impact on The Organizational Culture in Colleges of Education: A Case Study.” **Educational Sciences: Theory and Practice** 14, 2 (2014): 560 - 569.

[118] Graham, W. T. “The Relationship between The High School Principal's Use of Power and The Teachers' Self - Perception of Professionalism.” In Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Education University of Missouri - Columbia, 2015.

[119] Zigarmi, D., Roberts, T. P., and Alan Randolph, W. “Employees’ Perceived use of Leader Power and Implications for Affect and Work Intentions.” **Human Resource Development Quarterly** 26, 4 (2015): 359 – 384.

อำนาจความร่วมมือเพื่อสร้างการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และอำนาจทางสังคมหลักในการสร้างรักษาและปกป้องอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย และตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเองความยืดหยุ่นในการฟังข้อเสนอแนะ ความสามารถในการควบคุมตัวเอง[120]

อลาโป (Alapo) ศึกษาเรื่อง การเมืองในองค์กรและภาวะผู้นำการใช้พลังอำนาจในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การเมืองในองค์กรแทรกซึมการกระทำทั้งหมดภายในองค์กร อำนาจสามารถเปลี่ยนวิถีชีวิตและการกระทำของบุคคลอื่น โน้มน้าวและบรรลุความปรารถนาที่ตั้งใจไว้ เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย ความสามารถของคนคนหนึ่งเพื่อเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการกระทำของบุคคลอื่น การใช้อำนาจเป็นวิธีที่มีค่าในการโน้มน้าวและบรรลุความปรารถนาที่ตั้งใจไว้ และการกระทำในอนาคตในผู้อื่น อำนาจเป็นเครื่องมือ มันเป็นวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายอื่น ๆกว่าการบรรลุอำนาจนั้นเอง ผู้นำที่มีอำนาจมีความมุ่งมั่น การอนุมัติ การปฏิบัติตาม หรือการต่อต้านจากผู้อื่น และความสามารถของผู้นำในการใช้ความดีความเป็นผู้นำภายในองค์กร[121]

อัลวาเรซ (Alvarez) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างศักยภาพของครูในซามาร์เหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูในซามาร์เหนือมีอำนาจสูง (WM = 4.08) กับผู้ที่ในภาคกลางมากที่สุด (WM=4.19) ความเคารพครูสูงมากเพิ่มขีดความสามารถ (WM=4.54) โดยผู้ที่อยู่ในภาคกลางเป็นมากที่สุด (WM=4.62) สิ่งนี้บ่งชี้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกันเคารพครูโดยให้ความเคารพอย่างสูงแก่พวกเขาความเคารพและความชื่นชม เกี่ยวกับการเติบโตอย่างมืออาชีพครูมีอำนาจสูงมาก (WM = .43) กับผู้ที่ในพื้นที่บาลีกัวโตรมากที่สุด (WM=4.52) การรับรู้ความสามารถของตนเองครูสูงมากเพิ่มขีดความสามารถ (WM=4.34) โดยผู้ที่อยู่ในภาคกลางเป็นมากที่สุด (WM=4.37) ครูเชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาในการเสริมสร้างพลังอำนาจลูกศิษย์/นักศึกษา (WM = 3.60) ด้วยผู้ที่อยู่ในภาคกลางมากที่สุด (WM = 3.76) ครูมีอำนาจสูงในแง่ของผลกระทบ (WM = 3.66) ความเป็นอิสระตารางนำเสนอว่าครูมีอำนาจสูงในแง่ของความเป็นอิสระในการจัดกำหนดการกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน (WM = 3.92) การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหารโรงเรียนระดับของการใช้หัวหน้าโรงเรียนของพลังอ้างอิงสูง (WM = 3.48) การใช้อำนาจบีบบังคับของหัวหน้าโรงเรียนได้รับผลกระทบเฉลี่ย (WM = 3.36)[122]

ฮั่ว, เทียน, เถียน, จาง (Huo, Tian, Tian and Zhang) ศึกษาเรื่อง ภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร การพึ่งพาอาศัยกัน การใช้อำนาจ และผลกระทบต่อการ

---

[120] Sharabi, L.Y. “How CEOs Perceive and Exercise their Power.” In Partial Fulfillment of The Requirements of The Degree of Doctor of Philosophy Alliant International University, 2016

[121] Alapo, R. “Organizational Power Politics and Leadership Experiences on The View and Use of Power in Organizations.” **City University of New York (CUNY)** 6, 1 (2018): 30 - 36.

[122] Alvarez, M. D. “School Heads' Use of Power in Empowering Northern Samar Teachers.” **The Normal Lights** 12, 2 (2018): 1 - 32.

ฉวยโอกาส ผลการวิจัยพบว่า การพึ่งพาผู้ซื้อกับผู้ผลิตสินค้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ผู้ผลิตสินค้ากับผู้ซื้ออำนาจบีบบังคับและไม่บีบบังคับ การใช้อำนาจบีบบังคับของผู้ซื้อและผู้ผลิตสินค้ามีอิทธิพลในเชิงบวกกับการฉวยโอกาส การใช้อำนาจที่ไม่บีบบังคับของผู้ซื้อมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการฉวยโอกาสของทั้งคู่ ในขณะที่การใช้อำนาจที่ไม่บีบบังคับของผู้ผลิตสินค้าไม่ได้เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับการฉวยโอกาสของพันธมิตรรายใดรายหนึ่ง ความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการพึ่งพาอาศัยกัน การใช้อำนาจและการฉวยโอกาสจากมุมมองของทั้งผู้ซื้อและผู้ผลิต[123]

โดอัน และ เซลิก (Doğan and Çeli) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความมุ่งมั่นขององค์กรครูและผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายและบีบบังคับมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนต้องการใช้อำนาจการให้รางวัลมากกว่ารูปแบบอำนาจอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นครูและเพิ่มความพยายามเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความมุ่งมั่นขององค์กรอยู่ในระดับสูง ความมุ่งมั่นขององค์กรในโรงเรียนของพวกเขาอยู่ในระดับต่ำ เมื่อใช้อำนาจบีบบังคับ ครูจะเพิ่มระยะห่างทางอารมณ์และพฤติกรรมต่อองค์กรทัศนคติเชิงลบที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง[124]

เพย์ตัน, ซิการ์มี และ ฟาวเลอร์ (Peyton, Zigarmi and Fowler) ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้นำ แรงจูงใจของผู้ตาม และความตั้งใจในการทำงานของผู้ตาม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการใช้อำนาจ ความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับพวกเขาการใช้อำนาจในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจของผู้ตามที่รายงานด้วยตนเองและความตั้งใจในการทำงานที่ดีของผู้ตาม การวิเคราะห์เส้นทางและการถดถอยหลายลำดับชั้นเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างโครงสร้างที่น่าสนใจ พบว่า การรับรู้ของผู้ตามของการใช้อำนาจอย่างหนักโดยผู้นำของพวกเขา (เช่น รางวัลการบีบบังคับและอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย) คือมักเกี่ยวข้องกับระดับแรงจูงใจย่อยที่เหมาะสมที่สุดในผู้ตาม ผู้นำในลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้อื่นสร้างและรักษาตัวตนและตัวตนที่แท้จริงมุมมองที่สร้างแรงบันดาลใจไม่ได้เป็นเพียงการปฏิบัติที่ฟังดูเหมาะในหลักการ แต่แท้จริงแล้วมันเป็นการปฏิบัติที่สามารถเพิ่มมูลค่าที่ดีให้กับผลลัพธ์ในที่ทำงาน[125]

เยซิลบาช และ อะคยอล (Yeşilbaş & Akyol) ศึกษาเรื่อง แหล่งพลังอำนาจที่ใช้โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มุมมองของครูเกี่ยวกับแหล่งพลังอำนาจแสดงให้เห็นว่า

---

[123]Huo, B., and others. “The Dilemma of Inter-Organizational Relationships: Dependence, Use of Power and Their Impacts on Opportunism.” **International Journal of Operations and Production Management** 39, 1 (2018): 2 - 23.

[124] Doğan H. and Çelik K. “The Relation Between School Administrators’ Use of Power Styles and Teachers’ Organizational Commitment and Their Job Performance.” **Education and Science** 44, 198 (2019): 37 – 55.

[125] Peyton, T., Zigarmi, D., and Fowler, S. N. “Examining The Relationship between Leaders' Power Use, Followers' Motivational Outlooks, and Followers' Work Intentions.” **Frontiers in Psychology** 9, 2620 (2019): 1 – 20.

ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย อำนาจรางวัล และอำนาจผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด ใช้อำนาจที่มีเสน่ห์ในระดับปานกลาง และอำนาจบีบบังคับน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุด ตามมาด้วยอำนาจเชี่ยวชาญและใช้พลังบีบบังคับน้อย การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้อำนวยการโรงเรียน มีอิทธิพลต่อครูนั้นสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสื่อสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถฝึกอบรมได้เกี่ยวกับการใช้อำนาจเชี่ยวชาญ แต่อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายให้รางวัลอำนาจและการบีบบังคับ อำนาจซึ่งมาจากตำแหน่ง [126]

ไคลน์ (Klein) ศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการใช้อำนาจที่ประกอบให้เกิดภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทั้ง 3 ประการ การพิสูจน์เชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการใช้อำนาจ ปัจจัยอิทธิพลความเข้าใจได้รับการยืนยันด้วย 80% ปัจจัยอิทธิพลความเชื่อมั่นได้รับการยืนยัน 83.67% ปัจจัยอิทธิพลเกี่ยวกับการใช้อำนาจ ได้รับการยืนยันด้วย 83% โดยแนวคิดของความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ[127]

เมดินา, โลเปซ และ เมดินา (Medina, Lopez and Medina) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการที่ผิดจริยธรรมและการใช้อำนาจในทางที่ผิดในการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มุมมองทางจริยธรรมของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การกลั่นแกล้งในแนวตั้งมีผลกระทบด้านลบต่อองค์กร การลงโทษกับการกลั่นแกล้งในแนวตั้งที่ลดลง แนวคิดของการเสริมแรง กำหนดเมื่อต้องการบรรลุเป้าหมาย ลดการละเมิดในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการกลั่นแกล้งในแนวตั้งตลอดไปโดยพฤติกรรมการจัดการที่ไม่เหมาะสมและผิดจรรยาบรรณและเส้นของการไม่รับโทษ[128]

โบธา และฟูลเลอร์ (Botha and Fuller) ศึกษาเรื่อง มุมมองของครูชาวแอฟริกาใต้เกี่ยวกับอำนาจและการควบคุมของผู้อำนวยการโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มุมมองของครูเกี่ยวกับอำนาจและการควบคุมตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ในโรงเรียนที่ทำงานอยู่ ในแอฟริกาใต้ การใช้อำนาจและการควบคุมของผู้อำนวยการโรงเรียน มีผลกระทบในทางลบต่อแรงจูงใจของครู ความพึงพอใจในงานและความเป็นอยู่โดยรวม 1) ครูเชื่อมโยงการใช้อำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนและควบคุมด้วยความสามารถในการเป็นผู้นำ 2) ความสามารถส่วนตัวของผู้อำนวยการโรงเรียน มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำ 3) ครูยืนยันว่าผู้อำนวยการโรงเรียน การกระทำและ

---

[126]Yeşilbaş, Y., & Akyol, B. “Power Sources Used by School Principals: A Mixed - Method Study.” **Journal of History Culture and Art Research** 8, 3 (2019): 17 - 31.

[127] Klein, S. “Understanding and The Use of Power – Three Forces That Make Up Lateral Leadership.” **Journal for Advanced Research in Applied Sciences** 7, 1 (2020): 16 - 22.

[128] Medina, A., Lopez, E. and Medina, R. “The Unethical Managerial Behaviours and Abusive Use of Power in Downwards Vertical Workplace Bullying: A Phenomenological Case Study.” **Social Sciences** 9, 6 (2020): 110.

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ควรสอดคล้องกับพฤติกรรมทางวิชาชีพและการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม[129]

โครว์ลีย์ (Crowley) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำที่เป็นแบบอย่างเพื่อปลูกฝังบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม: กรณีศึกษาของผู้นำรุ่นมิลเลนเนียลในการจัดการการรับเข้าเรียนในการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่เข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้ใช้พลังและอิทธิพลเพื่อสร้างและสนับสนุนบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมทางจริยธรรมตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ ผลการศึกษาสนับสนุนความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้ผู้นำรุ่นต่อไปมีจริยธรรมทักษะความเป็นผู้นำ [130]

ซิงเกอร์ (Sinkler) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างเพื่อปลูกฝังบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม: กรณีศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายยุคมิลเลนเนียล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ จะเป็นที่ชื่นชอบมากกว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจบีบบังคับ เพื่อปลูกฝังบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม และความเชี่ยวชาญและบุคลิกภาพที่ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ[131]

อัสลาน (Aslan) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะห่างทางอำนาจที่ครูรับรู้กับความคิดเห็นขององค์กรในการบริหารจัดการโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างตัวแปรคะแนนรวม ระยะห่างทางอำนาจและคะแนนความคิดเห็นของครู คะแนนรวมของมิติย่อยของความคิดเห็นขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เหตุผลหลักของความคิดเห็นที่ครูรับรู้คือวิธีการของผู้บริหารในการใช้อำนาจ โรงเรียนเป็นองค์กรชั้นนำที่การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์รุนแรงที่สุด หาก

---

[129] Botha, J. and Fuller, M. “South African Teachers’ Views of The Power and Control Exercised by Their Principals.” **International Journal of Leadership in Education,** Accessed February 25, 2021. Available from www.doi.or g/10.1 080/136 03124.2021.1942993.

[130]Crowley, S. B. “Exemplary Leaders’ Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial Leaders in Admissions/ Enrolment Management in Private Non-Profit Higher Education.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, Brandman University, 2021.

[131] Sinkler, C. R. “Exemplary Leaders' Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial High School Principals.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, University of Massachusetts Global, 2021.

ผู้บริหารโรงเรียนต้องการสร้างผลกระทบต่อครูเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่มีส่วนร่วมและโปร่งใสมากขึ้นซึ่งสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ [132]

เมสฟิน (Mesfin) ศึกษาเรื่อง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในการบรรลุการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งตระหนักถึงอำนาจ ละเลยที่จะใช้อย่างเหมาะสม เนื่องจากอุปสรรคเชิงลบจากหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมแล้วอำนาจผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความเข้าใจที่แตกต่างกันโดยที่ส่วนหนึ่งของพวกเขามีความเข้าใจที่ดีในขณะที่คนอื่นไม่มีเมื่อพูดถึงอิทธิพลของอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อชุมชนโรงเรียนในการปรับปรุงการศึกษาคุณภาพ ดังนี้ 1) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจในตำแหน่ง นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มของการใช้อำนาจผู้เชี่ยวชาญในระดับที่ต่ำกว่า 2) มีความแตกต่างเกี่ยวกับความเข้าใจในอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนพบว่ามีระดับความเข้าใจที่แตกต่างกันเกี่ยวกับแหล่งที่มาและแนวคิดของอำนาจ ส่วนของพวกเขามีความเข้าใจที่ดีในขณะที่คนอื่นไม่มี 3) ประเภทของอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนสันนิษฐานว่ามีผลกระทบต่อครูและการปฏิบัติวิชาชีพการสอน - การเรียนรู้และคุณภาพการศึกษาในรูปแบบของนักเรียนความสำเร็จ และ 4) ผู้บริหารโรงเรียนไม่อยู่ในฐานะที่จะใช้อำนาจได้อย่างอิสระ ขาดอิสระที่จะใช้อำนาจ[133]

ซิบลิม และ เออร์เติร์ก (Ziblim and Ertürk) ศึกษาเรื่อง อำนาจขององค์กรที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้และผลกระทบต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า การทำนายการรับรู้การใช้อำนาจของครูตามประเภทของอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ ครูชอบอำนาจการให้รางวัล อำนาจบุคลิกภาพ (พลังที่มีเสน่ห์และเชี่ยวชาญ) อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจบีบบังคับ จากฐานอำนาจที่ใช้มากที่สุดคืออำนาจการให้รางวัลและฐานอำนาจที่ใช้น้อยที่สุดคืออำนาจบีบบังคับ ความแตกต่างในการใช้ประเภทอำนาจ พบว่า ผู้บริหารมีความชอบคล้ายกัน การทดสอบค่าที (t-test) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมิติอำนาจรางวัลและอำนาจตามกฎหมาย เมื่อวิเคราะห์การถดถอยโดยคำนึงถึงประเภทของการใช้อำนาจที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับระยะทางของอำนาจมากที่สุดคืออำนาจบุคลิกภาพ (พลังที่มีเสน่ห์และเชี่ยวชาญ) มีการกำหนดว่าอำนาจบุคลิกภาพที่ใช้โดยผู้บริหารโรงเรียนทำนายการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญสำหรับทุกมิติ[134]

ออซเดมีร์ และออซเดมีร์ (Özdemir and Özdemir) ศึกษาเรื่อง รูปแบบของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ฐานอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองของจังหวัดอังการา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสำคัญระหว่างการใช้

---

[132] Aslan H. “The Relationship between Teachers' Perceived Power Distance and Organizational Silence in School Management.” **International Journal of Psychology and Educational Studies** 9, 3 (2022): 644 - 664.

[133] Mesfin, D. M. “Principals’ Power for Achieving Quality Education in Secondary Schools of Ethiopia.” **Power and Education** 10, 2 (2022): 199 – 213.

[134] Ziblim, L. and Ertürk, A. “The Organizational Power Applied by School Principals and Its Effect on Teachers’ Perception of Power Distance.” **Participatory Educational Research** 9, 5 (2022): 26 - 42.

แหล่งพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา การสนับสนุนหลักและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนการมีบทบาทในการทำนายพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการทำนายความสามารถพิเศษรางวัลและรูปแบบอำนาจความเชี่ยวชาญ ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองของครูมากที่สุด คือ อำนาจความสามารถพิเศษ อำนาจผู้เชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล การสนับสนุนหลัก และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ [135]

โบซโกซ และออซเดมีร์ (Bozgöz and Özdemir) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของครูในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การแสดงความคิดเห็นของครูในการใช้อำนาจหน้าที่และการใช้อำนาจทางกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบ และปานกลาง และความสัมพันธ์เชิงบวก และระดับต่ำเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจบีบบังคับ ผลวิเคราะห์การถดถอยอำนาจการให้รางวัล อำนาจทางกฎหมายและการบีบบังคับมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความความคิดเห็นของครูในองค์กร[136]

เวสทิน, ฮอลเกรน และ มอนต์โกเมอรี (Westin, Hallgren and Montgomerie) ศึกษาเรื่อง ระหว่างอำนาจและการโต้แย้ง: การใช้อำนาจของผู้อำนวยการในการกำกับดูแลร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการที่มีทักษาะการสื่อสาร เจรจา การจัดโครงสร้าง การกำกับ ดูแล งานจะมีประสิทธิภาพ ผู้ตามกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากผู้อำนายการมรการสื่อสาร และจัดโครงสร้างยังคลุมเครือประสิทธิภาพจะต่ำ [137]

---

[135]Özdemir, G., and Özdemir, A. “The Styles of School Principals’ Using Power Sources and the Relationship between Principal Support and Citizenship Behaviour (Ankara Province Example).” **SDU International Journal of Educational Studies** 9, 1(2022): 17 - 28.

[136]Bozgöz, İ. E., & Özdemir, A. “Analysis of the Relationship betweenThe Positional Power Sources Used by School Administrators and The Organizational Silence Behaviors of Teachers.” **International Journal of Educational Administration and Leadership: Theory and Practice** 1, 2 (2023): 64 - 72.

[137] Westin, M., Hallgren, L. and Montgomerie, E. “Between Authority and Argumentation: Facilitators’ Use of Power in Collaborative Governance.” **Journal of Environmental Planning and Management,** Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2174835.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภควันตภาพ

งานวิจัยในประเทศ

สิทธิชัย ลายเสมา (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกัน การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดของระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพฯ ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพฯ ระยะที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพฯ ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้ระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพฯ และระยะที่ 5 การ ประเมินรับรองระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพฯ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่ลงทะเบียนวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 28 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะผู้เรียน คุณลักษณะผู้สอน และสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพ (2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ขั้นเตรียมการก่อนการเรียนการสอน ขั้นการจัดการเรียนการสอน และขั้นประเมินผล โดยขั้นการจัดการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนตามกระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 7 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นศึกษาเนื้อหา ขั้นสร้างโอกาส ขั้นการสำรวจข้อมูล ขั้นกำหนดกรอบของปัญหา ขั้นก่อกำเนิดความคิด ขั้นวางแผนการแก้ปัญหาและขั้นยอมรับการค้นพบ (3) การควบคุม ได้แก่ การควบคุมและติดตามการเรียนของผู้เรียน และการกำหนดระยะเวลาการตรวจผลงาน (4) ผลลัพธ์ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ผลงานสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานร่วมกัน และ (5) ผลป้อนกลับ ได้แก่ คะแนนความคิดสร้างสรรค์ และคะแนนทักษะการทำงานร่วมกันของผู้เรียน 2) ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพฯ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนของผู้เรียน ส่วนของผู้สอน และส่วนของผู้จัดการระบบ โดยผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบอยู่ในระดับมาก 3) นักศึกษาที่เรียนด้วยระบบการสอนที่พัฒนามีความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4) ผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียนหลังเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 5) นักศึกษามีทักษะการทำงานร่วมกันหลังเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 6) คะแนนความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกันของผู้เรียนหลังเรียนมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 7) ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียน

ตามระบบที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด 8) ผลการประเมินรับรองระบบการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า ระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด[138]

จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) เพื่อทราบภควันตภาพวิถีสาหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และ 3) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

1. การศึกษาภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากเอกสาร กฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ นโยบายและแผน ตำรา ข้อมูล สถิติ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีรายละเอียดจากการศึกษา บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงสามารถแบ่งเป็นประเด็นได้ผลงานวิจัย ดังนี้

1. การทำงานได้ทุกหนทุกแห่ง ทุกที่ทุกเวลา แพร่กระจายและทำให้ปรากฏอยู่ทุกหนทุกแห่ง สามารถรับฟัง รับชม และรับรู้ได้ทุกเวลา เพื่อให้มีการทำงานสนองกับชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้มากที่สุด

2. การทำให้บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการบริหารได้ตลอดเวลาและทุกหนทุกแห่ง

3. การพัฒนาของโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต (Tablet) หรืออุปกรณ์อื่น ๆ เป็นการพัฒนาสู่ภควันตภาพวิถีที่มีบทบาทมากที่สุด จึงทำให้ภควันตภาพวิถีเป็นที่รู้จักกันวงการการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. การจัดการศูนย์ความรู้และประสบการณ์ และพัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา

5. การมีหลัก เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เน้นให้เกิดความรวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพ การอำนวยความสะดวกในการให้บริการที่สอดคล้องกับวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

6. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ไม่มาก การมีหน่วยงานรูปแบบพิเศษเพื่อดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแบบกึ่งอิสระ

7. การลดขั้นตอนทำได้โดยการตัดกระบวนการที่ไม่จำเป็นออกไป การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทางเทคนิคมาช่วยให้บริการ รวมทั้งการกำหนดแนวทางโดยการประกาศให้ผู้รับบริการทราบอย่างชัดเจนว่าจะต้องจัดเตรียมเอกสารหรือต้องปฏิบัติตัวอย่างไรในการรับบริการ

---

[138]สิทธิชัย ลายเสมา. “ระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกัน.” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), 2557.

8. แนวคิดใด ๆ ซึ่งเน้นให้องค์กรมีแนวบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ เน้นเรื่องการทำงานที่สร้างผลลัพธ์ผ่านทางการวิเคราะห์องค์กรที่ถูกต้อง มีระบบการประเมินผลที่แสดงให้เห็นที่จุดที่ควรปรับปรุงอย่างชัดเจน เหมาะสมกับแต่ละบริบทและสถานการณ์เพื่อให้เกิดการทำงานที่ยืนหยุ่น

2. องค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อข้อมูลและสรุปเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้ ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านนโยบายและการวางแผน 3) ด้านการนำสู่การปฏิบัติ 4) ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ 5) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ 6) ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร 7) ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ 8) ด้านลักษณะงาน 9) ด้านข้อมูล 10) ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ 11) ด้านระยะเวลาและสถานที่ 12) ด้านการติดต่อสื่อสาร 13) ด้านการบริหารบุคลากร 14) ด้านพฤติกรรมของบุคลากร และ 15) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่าองค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 15 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องครอบคลุม แต่ก็มีความเห็นส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยกับบางองค์ประกอบโดยมีความเห็น ข้อเสนอแนะ และการวิพากษ์ในแต่ละประเด็นแตกต่างกันไป ซึ่งล้วนมีคุณประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ต่อไปได้[139]

นพดล ผู้มีจรรยา (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดของระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักฯ (2) พัฒนาระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักฯ (3) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพ (4) ศึกษาผลการใช้ระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักฯ และ (5) การรับรองระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักฯ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบภควันตภาพวัตถุประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะผู้เรียน คุณลักษณะผู้สอน และเนื้อหารายวิชา (2) การเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นเตรียมการก่อนการสอน ขั้นดำ เนินการเรียนการสอน และขั้นการประเมิน โดยดำเนินการเรียนการสอนตามกระบวนการเรียนรู้

---

[139]จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ. “ภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.” (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), 312-313.

โดยใช้ปัญหาเป็นหลักจำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ แจ้งเตือนปัญหา ทำความเข้าใจและระบุปัญหา สร้างสมมติฐานและจัดลำดับสมมติฐาน กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม สังเคราะห์และทดสอบข้อมูล และสรุปผลการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกหนทุกแห่งผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่และการสื่อสารข้อมูลแบบไร้สาย ระบบจะมีการสร้างศักยภาพตามบริบทการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างที่ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการแก้ปัญหา (3) ผลผลิต ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท และ (4) ข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ คะแนนทักษะการแก้ปัญหา และผลการประเมินการรับรู้บริบท 2. ระบบการจัดการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูลผู้เรียนโมดูลผู้สอน และโมดูลผู้ดูแลระบบ ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบ การจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด 3. นักศึกษาที่เรียนตามระบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. นักศึกษาที่เรียนตามระบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีทักษะการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5.ระบบการจัดการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพที่พัฒนาขึ้นมีระดับการรับรู้บริบทอยู่ในระดับมาก 6. นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนตามระบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นในระดับมาก 7. ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการประเมินเพื่อรับรองระบบการเรียนรู้[140]

นิสรีน พรหมปลัด (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง ในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลาม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลาม 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลามก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบยูบิควิตัส 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนด้วยรูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมทางการเรียนแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลาม 5) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมทางการเรียนแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลามโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จานวน 78 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลามประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ (1) เครื่องมือจัดการเรียนการสอนคือ เทคโนโลยีเสมือนจริง (2)

---

[140]นพดล ผู้มีจรรยา. “ระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท.” (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2558), บทคัดย่อ.

ด้านเนื้อหาบทเรียน เรื่องศิลปะอิสลาม (3) ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการเรียนแบบยูบิควิตัส และการเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ และ (4) ด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วยการวัดความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนและประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง การพัฒนารูปแบบการเรียนฯ อยู่ระดับเหมาะสมมาก 2) ความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะอิสลามของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบยูบิควิตัส หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพด้านเนื้อหาและสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก 4) การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการเรียนด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง อยู่ในระดับพึงพอใจมาก[141]

ภูชิศ สถิตพงษ์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการสอนภูมิศาสตร์แบบภควันตภาพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบการสอนภูมิศาสตร์แบบภควันตภาพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) ศึกษาประสิทธิภาพของระบบการสอน 3) ศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียน 4) เปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างความรู้ของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนผ่านระบบการสอน 5) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อระบบการสอน และ 6) ประเมินรับรองระบบการสอนจากผู้ทรงคุณวุฒิ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาและด้านหลักสูตรการสอน หรือด้านการสอนสังคมศึกษา จำนวน 11 คน 2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 32 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multistage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ 1) ระบบการสอนภูมิศาสตร์แบบภควันตภาพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบวัดพฤติกรรมการสร้างความรู้ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจนักเรียนต่อระบบการสอน และ 5) แบบประเมินรับรองระบบการสอนจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน E1/E2 t-test (Dependent samples) ผลจากการวิจัย พบว่า

1. ระบบการสอนภูมิศาสตร์แบบภควันตภาพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์บริบท 2) การวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยนาเข้า 3) การเตรียมความพร้อม 4) การจัดกิจกรรมการสอน 5) การประเมินผล 6) การสรุปผลผลการสอน 7) ผลผลิต และ 8) การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ

2. ผลการทดสอบประสิทธิภาพระบบการสอน E1/E2 เท่ากับ 84.06/84.17 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 85/85

3. นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนผ่านระบบการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

---

[141] นิสรีน พรหมปลัด. “การพัฒนารูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง ในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านศิลปะอิสลาม.” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2560), บทคัดย่อ.

4. พฤติกรรมการสร้างความรู้ของนักเรียนหลังเรียนผ่านระบบการสอนสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อระบบการสอนอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

6. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรับรองระบบการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด[142]

งานวิจัยต่างประเทศ

โตลิอูปา, คราฟเชนโก และ ทรัช (Toliupa, Kravchenko and Trush) ศึกษาเรื่อง การนำเครือข่ายเซ็นเซอร์ไปใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลาย ผลการวิจัยพบว่า การนำหนึ่งในเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มมากที่สุดแห่งศตวรรษที่ 21 มาใช้ นั่นก็คือเครือข่ายเซ็นเซอร์ที่ซึมเข้าไปได้ของยูเอสเอ็น มีการอธิบายคุณลักษณะ สถาปัตยกรรม การจัดองค์กร และอัลกอริธึม การกำหนดเส้นทางของเครือข่ายประสาทสัมผัส ถือว่ามีการปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไปการทำงานของเครือข่ายดังกล่าวต้องอาศัยมาตรฐานกระบวนการพัฒนาและกระบวนการดำเนินการ เครือข่ายเซ็นเซอร์แนวตั้งของ USN เป็นหนึ่งเดียวของเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มมากที่สุดแห่งศตวรรษที่ 21 เซ็นเซอร์ราคาถูกและ "อัจฉริยะ" ในปริมาณมากรวมกันเป็นเครือข่ายไร้สายที่เชื่อมต่อสู่เครือข่ายการสื่อสารสาธารณะ ปัจจุบันนำเสนอบริการควบคุมและการจัดการที่หลากหลายอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนสำหรับอาคาร ธุรกิจ รถยนต์และอื่นๆ เครือข่าย USN สามารถติดตั้งได้ทั้งภาคพื้นดิน ในอากาศ ใต้น้ำและเหนือน้ำ ในอาคาร และสุดท้าย ขึ้นอยู่กับประเภทของเซ็นเซอร์บนผิวหนังและสิ่งมีชีวิตภายในรวมทั้งมนุษย์ด้วย นอกจากนี้ยังใช้กันอย่างแพร่หลายในด้านที่สำคัญ มีการกำหนดให้มีการปรับปรุงต่อไปการทำงานของเครือข่ายดังกล่าวต้องมีมาตรฐานของกระบวนการพัฒนาและกระบวนการดำเนินการ[143]

มธุศรี, ภูวนา และไอธาล (Madhushree, Bhuvana and Aithal) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ COVID-19 ต่อการกำหนดนิยามใหม่บริการของสถาบันการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีที่แพร่หลาย ผลการวิจัยพบว่า โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก สถาบันการศึกษาของอินเดียและของโลกได้รับผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากมีการบังคับปิดเมืองทั่วโลกและสร้างผลกระทบร้ายแรงต่อชีวิตนักศึกษา โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนใน (T) ทั่วโลก โดยเฉพาะระบบการศึกษาโดยในอินเดียนักเรียนประมาณ 32 สิบล้านคนหยุดไปโรงเรียนและวิทยาลัย และกิจกรรมการฝึกอบรมอื่นๆ ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 การระบาดของโควิด 19 และผลกระทบที่เกี่ยวข้องต่อการเคลื่อนไหวของนักศึกษาได้แจ้งเราว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในระบบการศึกษา ได้สร้างความท้าทายและโอกาสให้กับสถาบันการศึกษาทุกแห่งเพื่อหาแนวทางแก้ไขโดยการกำหนดแพลตฟอร์มและเทคนิคที่เหมาะสมให้มีประสิทธิภาพการดำเนินการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งไม่เคยมีมาก่อน ภาคการศึกษาได้ต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้ดำรงอยู่ต่อไปด้วยแนวทางที่แตกต่าง

---

[142] ภูชิศ สถิตพงษ์. “การพัฒนาระบบการสอนภูมิศาสตร์แบบภควันตภาพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), บทคัดย่อ.

[143] Toliupa, S., Kravchenko, Y. and Trush, A. “Organization of Implementation of Ubiquitous Sensor Networks.” **IAPGOŚ** 8, 1 (2018): 36 - 39.

ออกไปโดยเปลี่ยนความท้าทายให้เป็นดิจิทัลเพื่อล้างภัยคุกคามจากการเจ็บป่วย บทความนี้ยังเน้นบางส่วนด้วยมาตรการของรัฐบาล ของอินเดียเพื่อให้การศึกษาแบบครบวงจรในประเทศ ทั้งด้านบวกและมีการพูดคุยถึงผลกระทบด้านลบของโควิด-19 จากสถานการณ์นี้ ทุกสถาบันได้นำรูปแบบการศึกษาออนไลน์มาใช้ข้อมูลเทคโนโลยีการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ (ICCT) อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เทคโนโลยีเหล่านี้สามารถช่วยให้สถาบันศึกษาต่อแบบออนไลน์ได้อย่างไรและรู้ความสามารถของนักเรียนในการศึกษาออนไลน์[144]

ซือ และคณะ (Shi and others)) ศึกษาเรื่อง IPS: การจัดการโปรไฟล์แบบครบวงจรเพื่อความแพร่หลาย คำแนะนำออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า การนำเสนอผลิตภัณฑ์ยอดนิยมมากมาย เช่น TikTok, Jinri Toutiao และ Douyin สำหรับการสร้างสรรค์และแบ่งปันและค้นพบเนื้อหาที่หลากหลายซึ่งคำแนะนำมีบทบาทที่ขาดไม่ได้ในการช่วยให้ผู้ใช้หลายพันล้านคนโต้ตอบด้วยเนื้อหาที่เป็นส่วนตัวสูง ประสบการณ์ส่วนตัวในผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่มาจากความสามารถของเครื่องจักรที่ทันสมัยโมเดลการเรียนรู้เพื่อคาดการณ์ที่แม่นยำตามผู้ใช้ความสนใจและองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในระบบดังกล่าวคือผู้ใช้บริการโปรไฟล์ในบทความนี้ เราขอแนะนำบริการโปรไฟล์อินสแตนซ์ (IPS) ระบบกระจายขนาดใหญ่สำหรับการจัดการที่ไม่มีโครงสร้างข้อมูลโปรไฟล์ตลอดจนให้บริการคำนวณฟีเจอร์ต่างๆได้ที่ไบต์แดนซ์. ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกันใช้ประโยชน์จาก IPS ในด้านต่างๆ มากมาย วิธีการและความต้องการต่างๆ ในระบบ ในแง่ของตรรกะการคำนวณที่ซับซ้อนและข้อกำหนดด้านเวลาแฝง สาขาวิชาหนึ่งความท้าทายในการออกแบบระบบโปรไฟล์ผู้ใช้ขนาดใหญ่เป็นอย่างไร เพื่อสร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างประสิทธิภาพ ความสามารถในการขยายขนาด และความน่าเชื่อถือและความคล่องตัว ด้วยตัวเลือกที่รอบคอบในการออกแบบและการดำเนินการเราแสดงให้เห็นว่า IPS สามารถให้บริการที่เรียบง่ายได้โซลูชั่นที่ยืดหยุ่นสำหรับผลิตภัณฑ์ทั้งหมดเหล่านี้ในขณะที่บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายความพร้อมใช้งานและประสิทธิภาพระดับสูง ที่ ByteDance, IPS มีประสบความสำเร็จในการแทนที่ระบบโปรไฟล์แบบเดิม[145]

แชตเทอร์จี และคนอื่น ๆ (Chatterjee and others) ศึกษาเรื่อง การนำ CRM มาใช้อย่างแพร่หลายเพื่อความยั่งยืนในการดำเนินงานของ บริษัท: กลั่นกรองบทบาทของความวุ่นวายทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า Ubiquitous CRM (UCRM) ปรับปรุงการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ สามารถรับรู้ถึงความต้องการและความต้องการของลูกค้า ซึ่งบริษัทต่างๆ สามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

---

[144] Madhushree L. M., Bhuvana R., and Aithal, P.S. “Impact of COVID-19 on Redefining the Services of Educational Institutions using Ubiquitous Technology.” **International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS),** ISSN: 2581-6012, Vol. 5, No. 2, November 2020.

[145]Shi, R. and others. “IPS: Unified Profile Management for Ubiquitous Online Recommendations.” **In 2021 IEEE 37th International Conference on Data Engineering (ICDE)** (pp. 2571 - 2582). Chania Greece: The Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE), 19 – 22 April 2021.

ดังนั้น UCRM จึงช่วยปรับปรุงความคล่องตัวของบริษัท ในการศึกษานี้ มีการตั้งสมมติฐานขึ้นมาเจ็ดข้อ โดยข้อหนึ่ง (H5) เกี่ยวข้องโดยมีผลกระทบจากผู้ดำเนินรายการ TT ใน H4 ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติ ในรายละเอียดเพิ่มเติม ผลปรากฏว่าความสามารถในการดูดซับของบริษัท (FAC) หรือความสามารถในการได้รับ ดูดซึม เปลี่ยนแปลง และใช้ประโยชน์จากความรู้สร้างสภาพแวดล้อมแบบไดนามิก ส่งผลกระทบต่อทั้งความยั่งยืนในการดำเนินงาน (OPS) และการนำ UCRM มาใช้ (AUC) จึงยืนยันสมมติฐาน H1a และ H1b เป็นเส้นทางที่เกี่ยวข้องสัมประสิทธิ์คือ 0.32 และ 0.29 โดยมีระดับนัยสำคัญ $p < 0.001$ (***) และ $p < 0.01$ (**)ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน Firm Dynamic Capability (FDC) ส่งผลต่อการนำUCRM และความยั่งยืนในการดำเนินงาน เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่เกี่ยวข้องคือ 0.17 และ0.41 โดยมีระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$ (*) และ $p < 0.001$ (***) ตามลำดับ สนับสนุนสมมติฐาน H2a และ H2b นอกจากนี้ยังมีการแสดงผลเชิงบวกเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง AUC และ OPS เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่เกี่ยวข้องคือ 0.37 กับระดับที่มีนัยสำคัญ $p < 0.01$ (**) ยืนยันสมมติฐาน H3 ผลลัพธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการยอมรับการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ที่แพร่หลายส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถของบริษัทเพื่อจัดการแนวทางปฏิบัติและขั้นตอนต่างๆ ดังนั้น OPS จึงส่งผลกระทบต่อบริษัทประสิทธิภาพการทำงาน (FPR) เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่เกี่ยวข้องคือ 0.46 โดยมีระดับนัยสำคัญเป็น$p < 0.001$ (***) สนับสนุนสมมติฐาน H4 ผลกระทบอีกด้วยของผู้ดำเนินรายการ TT เรื่องการเชื่อมโยงระหว่างความยั่งยืนในการปฏิบัติงาน (OPS) และบริษัทประสิทธิภาพการทำงาน (FPS) เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่เกี่ยวข้องคือ 0.19 โดยมีระดับนัยสำคัญเป็นพิ < 0.05 (*) การค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าความคาดเดาไม่ได้เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีการพัฒนาส่งผลต่อขีดความสามารถของบริษัทในการบรรลุผลการดำเนินงานที่มั่นคงในแง่ของสัมประสิทธิ์ดีเทอร์มิแนนต์ (R2) เราทราบว่า FDC และ FAC สามารถทำได้อธิบาย AUC ได้ 43% ($R2 = 0.43$) ในขณะที่ FAC, FDC และ AUC สามารถอธิบายได้ OPS 33% ของเวลา ($R2 = 0.33$) ผลลัพธ์ยังแสดงให้เห็นว่า OPS สามารถอธิบาย FPR ได้ขอบเขต 68% ($R2 = 0.68$) ซึ่งเป็นพลังการทำนายของแบบจำลอง[146]

คาซิม และคนอื่น ๆ (Khasim and others) ศึกษาเรื่อง ระบบการจัดการที่แพร่หลายสำหรับการตรวจสอบแอปพลิเคชัน E-Learning: การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์รายบุคคลโปรไฟล์ จากรายการโปรด การลดขนาดโมเดลเฉพาะคือใช้เพื่อชอบข้อมูลที่ป้อนการถดถอยโลจิสติก / เชิงเส้น (A) ให้ค่าตรรกะผ่านเนื้อหาล้อมรอบสไลด์ของครู โดยมีหรือไม่มีการซิงโครไนซ์ และ (b) มุมมองสไลด์และหมึกที่ครูสื่อสารด้วย ไม่มีหมึกที่ไม่ใช่แท็บเล็ตให้บริการที่ส่วนลดและหมึกผู้สอนจะมีให้บริการหลังจากนั้นไม่นาน คนที่ทำงานในสาขาต่างๆ ตั้งแต่การมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศไปจนถึงความรู้ได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมโดยการถูกใจ Facebook การกดไลค์บน Facebook นั้นคล้ายกับบันทึก

---

[146] Chatterjee and others. “Adoption of Ubiquitous CRM for Operational Sustainability of The Firms: Moderating Role of Technology Turbulence.” **Sustainability** 13, 18 (2021): 10358.

ทางคอมพิวเตอร์ระยะไกลอื่นๆ เช่น การตรวจสอบบทความ การค้นหาการสอบถามหรือการซื้อโอกาสที่ลูกค้าจะได้รับผลประโยชน์ [147]

สี หวาง และกวงเซี่ย หวาง (Si Wang and Guangxia Wang) ศึกษาเรื่อง การวิจัยข้อมูลแผนที่ที่แพร่หลายองค์กรที่มุ่งเน้นตามสถานที่การรวมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และข้อมูลขนาดใหญ่แผนที่จะค่อยๆ แสดงให้เห็นคุณลักษณะเชิงคุณภาพใหม่ การประยุกต์ใช้แบบจำลองเพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผล แบบจำลองนี้คาดว่าจะมอบการจัดระเบียบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการจัดการสำหรับการผลิตและการใช้แผนที่ที่แพร่หลาย ในยุคของ ICT และ Big Data ที่มีการขยายตัว การรวมกลุ่มตามตำแหน่งเป็นโซลูชันที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างข้อมูลที่แพร่หลาย spatiotemporal ขนาดใหญ่และความต้องการข้อมูลที่ซับซ้อนของผู้ใช้ในยุคไอซีทีและบิ๊กดาต้าให้บริการความรู้เกี่ยวกับสถานที่ที่แม่นยำ มันสามารถให้โหมดที่มีประสิทธิภาพสำหรับการจัดระเบียบข้อมูลแผนที่ที่แพร่หลาย แบบจำลองนี้ที่สามารถบรรลุความครอบคลุมที่สมบูรณ์ของพื้นที่แบบไตรภาคและคำอธิบายความหมายแบบละเอียดของข้อมูลที่แพร่หลายในเชิงพื้นที่ที่กระจัดกระจาย ให้การสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพสำหรับการสร้างแผนที่ที่แพร่หลายโดยอัตโนมัติและการประยุกต์ใช้ข้อมูล ในอนาคตการตรวจสอบเชิงทดลองและการใช้งานจริงของแบบจำลองนี้คาดว่าจะได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก[148]

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร ข้อมูลสารสนเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีตัวแปรหลายตัวที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ 2) ภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) งานวิจัยงานที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา แยกเป็นองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

---

[147]Khasim, S. and others. “Ubiquitous Management System for Monitoring E - Learning Applications: A Study.” **Int. J. of Aquatic Science** 12, 1 (2021): 250 - 258.

[148] Wang, S. and Wang, G. “Research on Ubiquitous Map Information Organization Oriented to Location - Based Aggregation.” **Journal of Geoscience and Environment Protection** 10, 1 (2022): 238 - 249.

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ ปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำเป็นโครงร่างการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อวิจัยที่คณะศึกษาศาสตร์แต่งตั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการศึกษาและกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย สร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เป็นการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและเว็บไซต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) มาสังเคราะห์เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ

3. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการวิจัย เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการสัมภาษณ์มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากขั้นที่ 1 มาพัฒนาเป็นข้อกระทงคำถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดรรชนีความสอดคล้องรายข้อที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มที่ใช้วิจัย นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) แปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ จากเอกสารการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มาพัฒนาเป็นข้อกระทงคำถามเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากนั้นนำไปสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

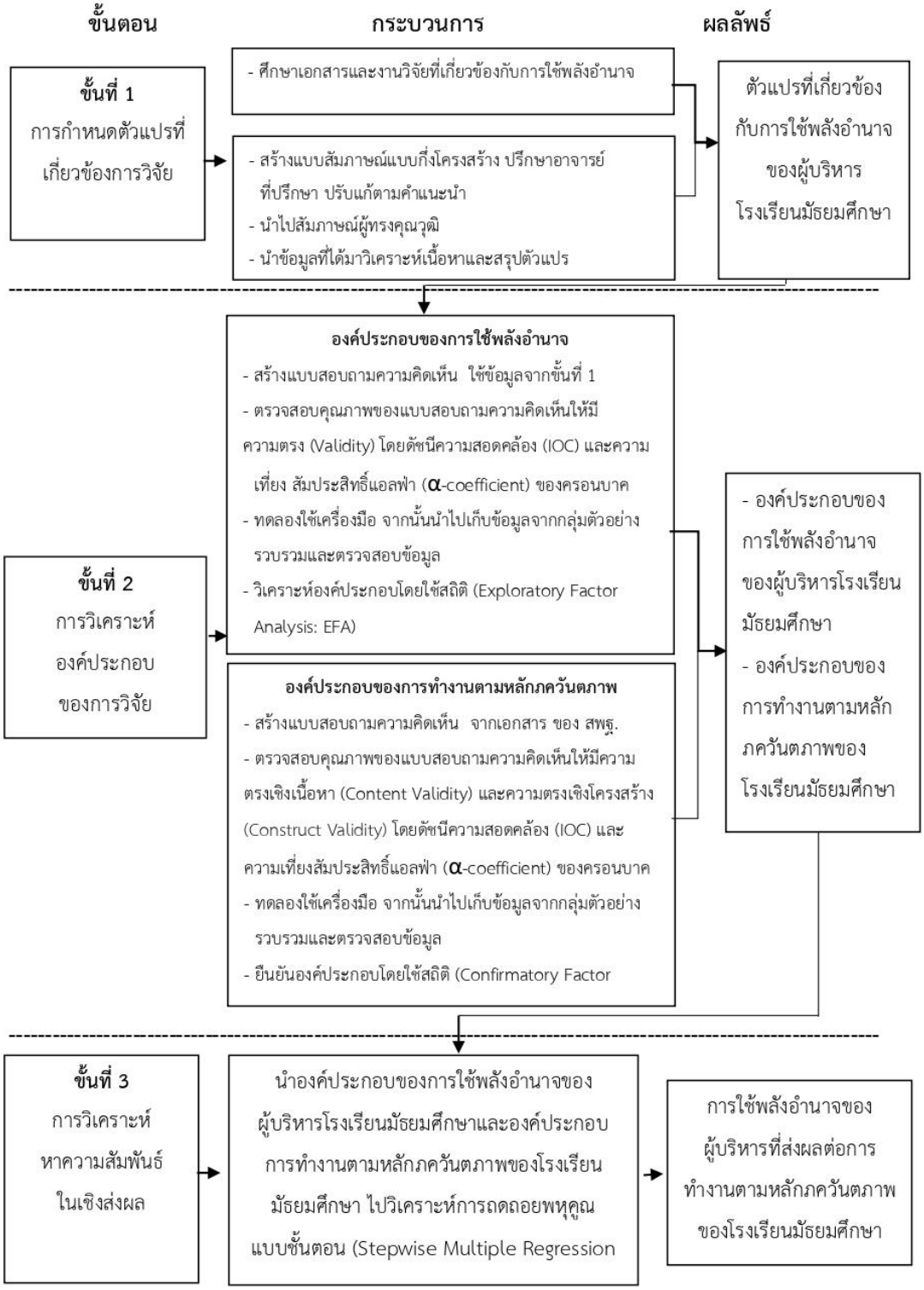
2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดรรชนีความสอดคล้องรายข้อ IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มที่ใช้วิจัย นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ปรับปรุงแบบสอบถามความคิดเห็น

3. นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์การส่งผล เป็นการวิเคราะห์การส่งผลของตัวแปรองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแปรองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจที่ส่งผลต่อภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 11



แผนภูมิที่ 11 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอร่างรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอรายงานผลการวิจัยต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (The One Shot, non-Experimental Case Study) ซึ่งเขียนเป็นแผนภูมิ (Diagram) ได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 12 แผนแบบการวิจัย

เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนโรงเรียน 2,358 โรง (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2562)[149]

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)[150]ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 96 โรง และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ออกเป็น 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ จากนั้นเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกับประชากรในแต่ละภูมิภาค ดังรายละเอียดตารางที่ 5

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ทั้งสิ้น 96 โรงเรียน จำนวน 288 คน รายละเอียดดังตารางที่ 5

มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[149] กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้อมูล 10 มิถุนายน 2562,** เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://data.bopp-obec.info/emis/area_school.php

[150]Yamane, T. **An introduction Analysis** (New York: Harper & Row, Publishing, 1967), 888.

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ภาค	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระ	คณะกรรมการสถานศึกษา	รวมผู้ให้ข้อมูล
เหนือ	455	19	19	19	19	57
กลาง	485	20	20	20	20	60
ตะวันออกเฉียงเหนือ	933	37	37	37	37	111
ตะวันออก	151	6	6	6	6	18
ใต้	334	14	14	14	14	42
รวม	2,358	96	96	96	96	288

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานะในการตอบแบบสอบถาม

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จากการศึกษาเอกสารการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ได้การศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นกรอบคำถามในการแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) ได้จากการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในข้อที่ 1 จากการศึกษาเอกสารเอกสารการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ นำมาสังเคราะห์ตัวแปรและพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่ง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท[151] (Likert's five rating scale) มีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) มีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

---

[151] Likert, R. **The Human Organization**. (New York: McGraw-Hill., 1961), 74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ของการวิจัยนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) การสร้างเครื่องมือเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เป็นกรอบแนวความคิด ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร เว็บไซต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวความคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ

2. นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) มาสังเคราะห์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ และตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires)

การสร้างเครื่องมือเพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จากการศึกษาเอกสาร เว็บไซต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวความคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภควันตภาพ และเอกสารการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

จากนั้นนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ปรับแก้ตามคำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) จากนั้นนำไปหาค่าดรรชนีความสอดคล้องรายข้อที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรับแก้ไขประเด็นใกล้เคียงกัน รวมเป็นข้อเดียวกัน คือข้อที่ 10, 12 และ 13, ข้อที่ 23 กับข้อที่ 33, ข้อที่ 30 กับข้อที่ 31, ข้อที่ 26 กับข้อที่ 35, ข้อที่ 61กับข้อที่ 63, ข้อที่ 70 กับข้อ 72 และข้อที่ 84 กับข้อที่ 86 ดังนั้นแบบสอบการวิจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย จึงปรับจากเดิมจำนวน 128 ข้อ เป็นจำนวน 120 ข้อ

4. นำแบบสอบถามความคิดเห็นไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มที่ใช้วิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 10 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)[152] ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยมีการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคำร้องถึงคณะศึกษาศาสตร์ ผ่านทางภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เก็บข้อมูลเป็นความคิดเห็น เจตคติ ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการศึกษาองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคำร้องถึงคณะศึกษาศาสตร์ ผ่านทางภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นถึงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน โดยการเก็บข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 การส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง การส่งทางอินเทอร์เน็ต และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

2.2 การรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ส่งข้อมูลกลับทางอินเทอร์เน็ต และไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

---

[152] Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Tests**, 4th ed. New York: Harper & Row Publishers., 1984, 164.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) เพื่อทราบการแจกแจงของข้อมูล แปลความหมายโดยใช้แนวการคิดของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)[153] โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00-1.50 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00-1.50 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 แสดงว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

---

[153] John W. Best and James V. Kahn. **Research in Education**, 10th ed. Massachusetts: Pearson Education, 2006, 310-311.

3. วิเคราะห์องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA)) และการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.55 ขึ้นไปและอธิบาย ตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)[154]

4. ยืนยันองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ((x^2)/df) น้อยกว่า 3.00 2) ค่าไคสแควร์ (x^2) ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value มากกว่า 0.05 3) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Residual : RMR) น้อยกว่า 0.05 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มากกว่า 0.90 5) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มากกว่า 0.90 6) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มากกว่า 0.90 7) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error Approximation : RMSEA) น้อยกว่า 0.05

5. วิเคราะห์การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับองค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

---

[154] Barbara Tabachnick, and Linda's Fidell. **Using Multivariate Statistics** New York: Harper & Row, 1983, 411.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อทราบการส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา การดำเนินการ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการวิจัย ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์การส่งผลขององค์ประกอบการวิจัย การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกเป็น 5 ภูมิภาค จำนวน 2,358 โรงเรียน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้จากตารางประมาณตัวอย่างยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 โรงเรียน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกับประชากรในแต่ละภาค โดยผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 288 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งจากนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้ คือ 1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร 1.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย 1.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 1.4) สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 1.5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.6) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 1.7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อของนักวิชาการ ดังรายละเอียดด้านล่าง สามารถสรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังตารางที่ 3

1: Jaitner, M. (2013)

2: Wollf, R. (2014)

3: Hanna, P and Schulze, R. (2015)

4: Hardy, A. R., Whitehouse, R., and Yarnell, D. (2015)

5: Sagi, D. (2015)

6: Reiley, P. J., and Jacobs, R. R. (2016)

7: Seperich, G. J., and McCalley, R. W. (2016)

8: Barstow, C. (2017)

9: Massie, A., Schulze, R., and Pishwa, H. (2017)

10: Wrong, D. (2017)

11: Guinote, A. and Chen, S. (2018)

13: Sath Sorm and Ilhan Gunbayi. (2018)

14: Maduekwe, Catherine, C., and Beverly, T. (2019)

15: Kurtulaj, V. (2021)

16: Sloof, R., and von Siemens, F. A. (2021)

17: Chakraborty, R. (2022)

18: Moodly, Adéle L. (2022)

19: Huber, Guy. (2022)

20: มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561)

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. จัดระเบียบสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง เหมาะสม	✓	✓																		
2. ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ	✓	✓																		
3. มีการต่อต้านการทำงานของฝ่ายตรงข้าม	✓																			
4. มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง	✓																			
5. ส่งเสริมให้ชุมชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	✓																			
6. สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา	✓																			
7. กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน		✓			✓															
8. ส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำงาน		✓			✓															
9. ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
10. ไตร่ตรองรอบคอบก่อนตัดสินใจทุกครั้ง		✓	✓	✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
11. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน		✓																		
12. อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่		✓																		
13. มีการใช้กำลังข่มขู่บุคลากรที่ไม่เห็นด้วย		✓								✓										
14. มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากร		✓								✓										
15. ควบคุมให้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ		✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓		✓				
16. นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓		✓				
17. ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบ		✓		✓	✓		✓			✓	✓						✓			
18. สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ		✓		✓	✓		✓			✓	✓						✓			
19. ติดต่อสื่อสารเชิงบวก		✓							✓					✓						
20. มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย		✓							✓					✓						

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21. ลงโทษบุคลากรที่ทำความผิดตามระเบียบทางราชการ				✓	✓					✓			✓				✓			
22. ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง				✓	✓					✓			✓				✓			
23. มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน				✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓				
24. มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร				✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓				
25. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				✓				✓												
26. สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ				✓				✓												
27. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น				✓						✓					✓	✓				
28. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม				✓						✓					✓	✓				
29. มีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสม				✓																
30. แต่งกายและวางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ				✓																

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
31. ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีต่อบุคลากร				✓		✓		✓		✓										
32. มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร				✓		✓		✓	✓	✓										
33. โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน				✓		✓			✓		✓									
34. ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้				✓		✓					✓									
35. กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อตกลงของสถานศึกษา				✓			✓					✓								
36. ให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ				✓			✓					✓								
37. มีภาวะผู้นำและน่าเชื่อถือ						✓	✓	✓										✓		
38. ปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น						✓	✓	✓										✓		
39. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน						✓		✓												
40. ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม						✓		✓												

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
41. มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม						✓		✓												
42. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ						✓		✓												
43. นิเทศ กำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง							✓	✓												
44. มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ							✓	✓												
45. ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร								✓												
46. วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ								✓												
47. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร									✓			✓								
48. ให้รางวัลกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน									✓			✓								
49. มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละในการทำงาน									✓											
50. รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ									✓											

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
51. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้														✓						
52. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม														✓						
53. ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ และบทลงโทษ											✓	✓	✓	✓	✓		✓			
54. ให้บุคลลากรปฏิบัติตามคำสั่งของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด											✓	✓	✓	✓	✓		✓			
55. วิเคราะห์สภาพบริบทขององค์กร											✓									
56. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ											✓									
57. ใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ											✓									
58. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลสูงสุด											✓									
59. มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากร											✓	✓	✓							

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
60. มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม											✓									
61. สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน												✓								
62. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน												✓								
63. กลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง													✓							
64. มอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร													✓							
65. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง															✓					
66. สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ															✓					
67. มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม																		✓		
68. รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง																		✓		
69. ตำหนิการปฏิบัติงานที่ผิดผลาดของบุคลากร																		✓		
70. ไม่ให้การสนับสนุนแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่																		✓		

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
71. วิเคราะห์สภาพบริบทขององค์กร																			✓		
72. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ																			✓		
73. สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร																			✓		
74. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร																			✓		
75. ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง																			✓	✓	
76. มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ																			✓	✓	
77. เคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร																			✓	✓	
78. ให้เกียรติต่อบุคลากรในที่สาธารณชน																			✓	✓	
79. ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด																				✓	
80. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล																				✓	

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
81. ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างถูกต้อง																				✓
82. ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม																				✓
83. มีความรอบรู้และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ																				✓
84. ปฏิบัติหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดี																				✓
85. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานประสบความสำเร็จ																				✓
86. ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ																				✓

จากตารางที่ 6 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูล เอกสาร หนังสือ บทความวิชาการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ ได้จำนวน 86 ข้อ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัย บทความวิจัย สรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ ดังตารางที่ 7 ประกอบด้วย

1: Altinkurt, Y., Yilmaz, K., Evrim, E.R.O.L., and Salali, E.T. (2014).

2: Johnson, R. M. (2014)

3: McLaughlin and Cheryl Althea (2014)

4: Ozcan, K.,Karatas, I. H., Caglar,C., and Polat, M. (2014)

5: Graham, T. W. (2015)

6: Zigarmi, D., Roberts, T. P., and Alan Randolph, W. (2015)

7: Sharabi-Levine, Yifat. (2016)

8: Alapo, R. (2018)

9: Alvarez, M. D.. (2018)

10: Huo, B., Tian, M., Tian, Y., and Zhang, Q. (2018)

11: Doğan, H., and Çelik, K.. (2019)

12: Peyton, T., Zigarmi, D., and Fowler, S. N. (2019)

13: Yeşilbaş, Y., and Akyol, B. (2019)

14: Klein, S. (2020)

15: Medina, A., Lopez, E., and Medina, R. (2020)

16: Botha, J., and Fuller, M. (2021)

17: Crowley, S. B. (2021)

19: Aslan, H. (2022)

20: Mesfin, D. M. (2022)

21: Ziblim, L., and Ertürk, A. (2022)

22: Özdemir, G., and Özdemir, A. (2022)

23: Bozgöz, İ. E., and Özdemir, A. (2023)

24: Westin, M., Hallgren, L., and Montgomerie, E. (2023)

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1. ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ และบทลงโทษ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	
2. ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	
3. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓
4. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓
5. มีการตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา	✓			✓			✓		✓					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓
6. มีการตัดสินใจรอบคอบ	✓			✓			✓		✓					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓
7. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓					✓							✓											
8. ให้รางวัลบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ	✓					✓							✓											
9. มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก	✓													✓	✓	✓			✓					✓
10. มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจน	✓													✓	✓	✓			✓					✓

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
11. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	✓			✓		✓		✓			✓			✓									✓	
12. ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	✓			✓		✓		✓			✓			✓									✓	
13. ออกระเบียบเพิ่มเติมให้บุคลากรปฏิบัติตาม	✓																					✓		
14. มีอิทธิพลต่อบุคลากรให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกต้อง	✓																					✓		
15. มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน		✓			✓	✓							✓			✓				✓				
16. มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ		✓			✓	✓							✓			✓				✓				
17. ให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อตกลงของสถานศึกษา		✓			✓				✓		✓		✓											
18. แนะนำให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ		✓			✓				✓		✓		✓											
19. กำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน			✓																					
20. ควบคุมเร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันเวลา			✓																					

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
21. มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงาน			✓												✓						✓			
22. มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม			✓												✓						✓			
23. จัดระเบียบสถานศึกษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม			✓																					
24. กำหนดข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ			✓																					
25. ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร			✓					✓				✓								✓		✓		
26. วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน			✓					✓				✓								✓		✓		
27. ควบคุมให้ปฏิบัติตนตาม				✓		✓	✓			✓	✓	✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	
28. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน				✓		✓	✓			✓	✓	✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	
29. ตำหนิการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของบุคลากร					✓	✓	✓																	
30. ว่ากล่าวบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่					✓	✓	✓																	

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
31. มีการลงโทษบุคลากรที่ทำความผิด					✓	✓				✓			✓		✓	✓					✓	✓	✓	
32. ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					✓	✓				✓			✓		✓	✓					✓	✓	✓	
33. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้						✓								✓						✓				
34. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม						✓								✓						✓				
35. วิเคราะห์สภาพบริบทขององค์กร						✓																		
36. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา						✓																		
37. มีความรอบรู้และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ						✓																		
38. ปฏิบัติหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดี						✓																		
39. จัดทำระบบงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้							✓																	
40. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ							✓																	

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
41. มีการต่อต้านการทำงานของฝ่ายตรงข้าม							✓																	
42. มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง							✓																	
43. มีการกำลังในการข่มขู่บุคลากรที่ไม่เห็นด้วย							✓								✓	✓				✓			✓	
44. มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากร							✓								✓	✓				✓			✓	
45. ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีต่อบุคลากร							✓						✓											
46. มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร							✓						✓											
47. มีการกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							✓	✓			✓						✓	✓						
48. ส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำงาน							✓	✓			✓						✓	✓						
49. สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								✓																
50. จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน								✓																

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
51. ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างถูกต้อง								✓																
52. ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด								✓																
53. ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบทางราชการ								✓		✓	✓					✓			✓	✓			✓	
54. สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ								✓		✓	✓					✓			✓	✓			✓	
55. มีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม								✓													✓			
56. แต่งกายและการวางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ								✓													✓			
57. โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน								✓						✓				✓		✓				
58. ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้								✓						✓				✓		✓				
59. กำหนดบทลงโทษบุคลากรที่มีความผิดอย่างชัดเจน									✓	✓			✓											
60. ชี้ให้เห็นบทลงโทษตามระเบียบราชการ									✓	✓			✓											

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
61. ใช้อำนาจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ										✓														
62. บริหารงานโดยสุจริต มีความโปร่งใส										✓														
63. มีการนิเทศ กำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง											✓				✓	✓								✓
64. มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ											✓				✓	✓								✓
65. มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านการศึกษา																								
66. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ																								
67. สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร												✓						✓						
68. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร												✓						✓						
69. มีการกลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง															✓									
70. มีการมอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร															✓									

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
71. ใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ																			✓		✓			
72. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลสูงสุด																			✓		✓			
73. สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน																			✓					
74. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน																			✓					
75. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง																			✓	✓		✓		
76. สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ																			✓	✓		✓		
77. มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม																			✓					
78. รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง																			✓					
79. มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละในการทำงาน																			✓					
80. รับผิดชอบต่องานให้ประสบความสำเร็จ																			✓					

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ (ต่อ)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง / การใช้พลังอำนาจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
81. กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน																						✓		
82. มีรูปแบบการบริหารงานที่ดีและเหมาะสม																						✓		
83. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน																								✓
84. อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่																								✓

จากตารางที่ 7 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ ได้จำนวน 84 ข้อ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแพปฐมพิทยา จังหวัดราชบุรี
2. ดร.จุรีพร รักสบาย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง “มนูญวิทยาคาร” จังหวัดชลบุรี
3. ดร.ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม จังหวัดปัตตานี
4. ดร.ทัณฑธร อินทะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอมก๋อยวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่
5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี ผู้อำนวยการโรงเรียนอู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตัวแปรการใช้พลังอำนาจ / ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล	2. ดร.จุรีพร รักสบาย	3. ดร.ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง	4. ดร.ทัณฑธร อินทะวงศ์	5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี
1. ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ และบทลงโทษ	✓			✓	
2. ให้บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่งของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	✓			✓	
3. ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างถูกต้อง	✓				✓
4. กำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้	✓				✓
5. วิเคราะห์สภาพบริบทขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
6. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
7. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อย่างชัดเจน	✓			✓	✓
8. มีแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและครอบคลุม	✓			✓	✓

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ตัวแปรการใช้พลังอำนาจ / ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. ดร.เกศสุดา เนรมิตรนไพศาล	2. ดร.จุรีพร รักสบาย	3. ดร.ต่วนปาตีเยาะ ห้าเมือง	4. ดร.ทัณฑธร อินทนวงศ์	5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี
9. ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบของทางราชการ	✓	✓	✓	✓	✓
10. สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓
11. กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อตกลงของสถานศึกษา	✓	✓			✓
12. แนะนำให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของตน	✓	✓			✓
13. โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน	✓			✓	
14. ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้	✓			✓	
15. มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก	✓				✓
16. มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจน	✓				✓
17. มีการนิเทศ กำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	✓	✓			
18. มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ	✓	✓			
19. ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีต่อบุคลากร	✓	✓	✓		
20. มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้	✓	✓	✓		
21. ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	✓				
22. วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน	✓				
23. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้	✓				
24. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	✓				
25. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	✓	✓		✓	
26. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	✓	✓		✓	
27. ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	✓				
28. มีการแบ่งภาระงานสอนที่ยุติธรรมและเหมาะสม	✓				

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ / ตัวแปรการใช้พลังอำนาจ	1. ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล	2. ดร.จุรีพร รักสบาย	3. ดร.ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง	4. ดร.ทัณฑธร อินทะวงศ์	5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี
29. มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน		✓		✓	
30. มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร		✓		✓	
31. มีการกำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา		✓			✓
32. นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน		✓			✓
33. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้		✓			✓
34. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม		✓			✓
35. สนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		✓		✓	
36. จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน		✓		✓	
37. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานประสบความสำเร็จ		✓			
38. ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ		✓			
39. นิเทศติดตามงานปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างกัลยาณมิตร		✓		✓	✓
40. ช่วยเหลือ แนะนำ บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ / ตัวแปรการใช้พลังอำนาจ	1. ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล	2. ดร.จุรีพร รักสบาย	3. ดร.ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง	4. ดร.ทัณฑธร อินทะวงศ์	5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี
41. มีการจัดกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร		✓	✓	✓	✓
42. ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงาน		✓	✓	✓	✓
43. สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา		✓	✓		
44. มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันตามเทคโนโลยี		✓	✓		
45. มีความตั้งใจในการบริหารงาน			✓		
46. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ			✓		
47. จัดทำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			✓		✓
48. นำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล			✓		✓
49. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			✓		
50. กำหนดรางวัลหากปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่กำหนด			✓		
51. ใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ			✓	✓	✓
52. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลสูงสุด			✓	✓	✓
53. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน			✓	✓	
54. อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่			✓	✓	

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ / ตัวแปรการใช้พลังอำนาจ	1. ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล	2. ดร.จุรีพร รักสบาย	3. ดร.ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง	4. ดร.ทัณฑธร อินทะวงศ์	5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี
55. กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน			✓		
56. ส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำงาน			✓		
57. สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน			✓	✓	
58. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน			✓	✓	
59. สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น			✓		
60. นำความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา			✓		
61. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างโปร่งใส			✓	✓	✓
62. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานผ่านทางช่องทางต่างๆ			✓	✓	✓
63. เน้นการปฏิบัติงานแบบทันทีทันใด				✓	✓
64. มีแผนเชิงรุกและคิดนอกกรอบหลากหลายในการบริหารงาน				✓	✓
65. สามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา				✓	✓
66. เข้าใจสารสนเทศและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการบริหารงาน				✓	✓
67. บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล				✓	✓
68. บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส				✓	✓
69. สร้างความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษา					✓

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ / ตัวแปรการใช้พลังอำนาจ	1. ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล	2. ดร.จุรีพร รักสบาย	3. ดร.ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง	4. ดร.ทัณฑธร อินทะวงศ์	5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี
70. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					✓
71. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					✓
72. มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย					✓
73. มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม					✓
74. รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					✓

จากตารางที่ 8 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ ได้จำนวน 74 ข้อ

1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทย และนักวิชาการในต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 86 ข้อ จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยต่างประเทศสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 84 ข้อ และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 74 ข้อ รวม 244 ข้อ ดังนั้น จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้รวมทั้งสิ้นจำนวน 128 ข้อ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรด้านความตรงเชิง (Validity) พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจ

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 128 ข้อ มีค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะปรับตัวแปรบางข้อความ สามารถนำไปสอบถามได้ 120 ข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 9 และตัวแปรการทำงานตามหลักภควันตภาพ จำนวน 54 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สามารถนำไปสอบถามได้ทั้ง 54 ข้อ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มประชากรเดียวกันซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 10 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.985

ตารางที่ 9 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 120 ข้อ

ข้อ	ตัวแปร
1	ออกระเบียบข้อบังคับเพิ่มเติมให้บุคลากรปฏิบัติตาม
2	กำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน
3	จัดระเบียบสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง เหมาะสม
4	กำหนดข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ
5	ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
6	วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน
7	วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา
8	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
9	กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
10	มีรูปแบบการบริหารงานที่ดีและเหมาะสม
11	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อย่างชัดเจน
12	มีแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและครอบคลุม
13	กำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา
14	นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
15	จัดทำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัย

ตารางที่ 9 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 120 ข้อ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
16	นำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
17	เน้นการปฏิบัติงานแบบทันทีทันใด
18	มีแผนเชิงรุกและคิดนอกกรอบหลากหลายในการบริหารงาน
19	ไตร่ตรองรอบคอบก่อนตัดสินใจทุกครั้ง
20	มีการตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา
21	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน
22	ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ
23	มีความรอบรู้และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ
24	ปฏิบัติหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดี
25	ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีต่อบุคลากร
26	มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร
27	ส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำงาน
28	มีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม
29	บริหารงานโดยสุจริต มีความโปร่งใส
30	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
31	มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละในการทำงาน
32	รับผิดชอบต่องานให้ประสบความสำเร็จ
33	มีภาวะผู้นำและน่าเชื่อถือ
34	เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
35	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน
36	ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม
37	มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม
38	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
39	ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
40	มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
41	เคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร

ตารางที่ 9 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 120 ข้อ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
42	ให้เกียรติต่อบุคลากรในที่สาธารณชน
43	ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด
44	ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน
45	มีการแบ่งภาระงานสอนที่ยุติธรรมและเหมาะสม
46	เข้าใจสารสนเทศและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการบริหารงาน
47	ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
48	บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
49	บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส
50	ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ และบทลงโทษ
51	ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด
52	มีอิทธิพลต่อบุคลากรให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกต้อง
53	มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน
54	มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ
55	ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบทางราชการ
56	สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ
57	ให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อตกลงของสถานศึกษา
58	ควบคุมเร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันเวลา
59	มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงาน
60	มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม
61	ควบคุมให้ปฏิบัติตนตามแนวปฏิบัติที่กำหนด
62	ตำหนิการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของบุคลากร
63	ว่ากล่าวบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่
64	มีการลงโทษบุคลากรที่ทำความผิด
65	ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
66	มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง
67	ใช้อำนาจข่มขู่บุคลากรที่ไม่เห็นด้วย

ตารางที่ 9 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 120 ข้อ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
68	มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากรให้ปฏิบัติตาม
69	ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด
70	สั่งงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
71	มีการกลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง
72	มีการมอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร
73	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
74	สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
75	จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
76	สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
77	ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
78	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
79	สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
80	สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน
81	อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
82	สร้างความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษา
83	ส่งเสริมบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
84	ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น
85	ให้รางวัลบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ
86	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
87	ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
88	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม
89	กำหนดบทลงโทษบุคลากรที่มีความผิดอย่างชัดเจน
90	ชี้ให้เห็นบทลงโทษตามระเบียบราชการ
91	ใช้อำนาจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
92	มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ
93	ใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ

ตารางที่ 9 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 120 ข้อ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
94	ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลสูงสุด
95	นิเทศติดตามงานปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างกัลยาณมิตร
96	ช่วยเหลือ แนะนำ บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน
97	สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น
98	นำความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
99	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างโปร่งใส
100	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
101	มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก
102	มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจน
103	จัดทำระบบงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงแปลงได้
104	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ
105	ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างถูกต้อง
106	โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน
107	ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้
108	สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร
109	มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม
110	รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
111	ให้ชุมชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
112	สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา
113	มีการจัดกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร
114	ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงาน
115	สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
116	มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้
117	มีความตั้งใจในการบริหารงาน
118	มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ
119	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
120	มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 288 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 82 โรงเรียน จำนวน 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.42 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	101	41.06
	- หญิง	145	58.94
	รวม	246	100.00
2	อายุ		
	- ต่ำกว่า 30 ปี	9	3.66
	- 31 - 40 ปี	89	36.18
	- 41 – 50 ปี	105	42.68
	- มากกว่า 51 ปี	43	17.48
	รวม	246	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	22.00
	- ปริญญาตรี	169	68.70
	- ปริญญาโท	17	6.90
	- ปริญญาเอก	6	2.40
	รวม	246	100.00

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
4	ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน		
	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	82	33.33
	- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	82	33.33
	- คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	82	33.33
	รวม	246	100.00
5	ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	51	20.70
	- 6 – 15 ปี	106	43.10
	- 16 – 25 ปี	38	15.40
	- 26 – 35 ปี	34	13.80
	- มากกว่า 35 ปี	17	6.90
	รวม	246	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 246 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 58.94 รองลงมาคือ เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.06 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.68 รองลงมาคือ อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.18 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.66 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และรองลงมาคือ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.11 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-15 ปี มีมากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16-25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 26-35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 มีน้อยที่สุด

1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

(n=246)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ออกระเบียบข้อบังคับเพิ่มเติมให้บุคลากรปฏิบัติตาม	4.21	0.70	มาก
2	กำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน	4.41	0.66	มาก
3	จัดระเบียบสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง เหมาะสม	4.18	0.68	มาก
4	กำหนดข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ	4.33	0.71	มาก
5	ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.33	0.71	มาก
6	วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน	4.16	0.71	มาก
7	วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา	4.26	0.69	มาก
8	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.34	0.65	มาก
9	กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.30	0.73	มาก
10	มีรูปแบบการบริหารงานที่ดีและเหมาะสม	4.18	0.73	มาก
11	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อย่างชัดเจน	4.16	0.73	มาก

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12	มีแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและครอบคลุม	4.13	0.70	มาก
13	กำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.17	0.67	มาก
14	นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.24	0.69	มาก
15	จัดทำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัย	4.21	0.68	มาก
16	นำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.26	0.66	มาก
17	เน้นการปฏิบัติงานแบบทันทีทันใด	4.25	0.63	มาก
18	มีแผนเชิงรุกและคิดนอกกรอบหลากหลายในการบริหารงาน	4.25	0.65	มาก
19	ไตร่ตรองรอบคอบก่อนตัดสินใจทุกครั้ง	4.17	0.67	มาก
20	มีการตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา	4.32	0.68	มาก
21	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.30	0.65	มาก
22	ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.66	มาก
23	มีความรอบรู้และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ	4.44	0.65	มาก
24	ปฏิบัติหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.38	0.68	มาก
25	ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีต่อบุคลากร	4.36	0.65	มาก
26	มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร	4.35	0.67	มาก
27	ส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำงาน	4.36	0.68	มาก
28	มีบุคลิกภาพที่ดีและเหๆมาะสม	4.18	0.64	มาก
29	บริหารงานโดยสุจริต มีความโปร่งใส	4.44	0.64	มาก
30	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.35	0.64	มาก
31	มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละในการทำงาน	4.39	0.64	มาก
32	รับผิดชอบต่องานให้ประสบความสำเร็จ	4.30	0.68	มาก
33	มีภาวะผู้นำและน่าเชื่อถือ	4.25	0.63	มาก
34	เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	4.27	0.67	มาก
35	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน	4.32	0.70	มาก
36	ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม	4.29	0.66	มาก
37	มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม	4.32	0.72	มาก

ตารางที่ 11 ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
38	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.34	0.67	มาก
39	ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	4.28	0.64	มาก
40	มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.34	0.68	มาก
41	เคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร	4.15	0.71	มาก
42	ให้เกียรติต่อบุคลากรในที่สาธารณชน	4.27	0.66	มาก
43	ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด	4.23	0.69	มาก
44	ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	4.33	0.65	มาก
45	มีการแบ่งภาระงานสอนที่ยุติธรรมและเหมาะสม	4.31	0.65	มาก
46	เข้าใจสารสนเทศและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการบริหารงาน	4.24	0.65	มาก
47	ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.22	0.68	มาก
48	บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	4.37	0.64	มาก
49	บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส	4.33	0.65	มาก
50	ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ และบทลงโทษ	4.36	0.64	มาก
51	ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	4.19	0.74	มาก
52	มีอิทธิพลต่อบุคลากรให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกต้อง	4.32	0.64	มาก
53	มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน	4.32	0.66	มาก
54	มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ	4.32	0.64	มาก
55	ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบทางราชการ	4.26	0.65	มาก
56	สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ	4.40	0.63	มาก
57	ให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อตกลงของสถานศึกษา	4.40	0.65	มาก
58	ควบคุมเร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันเวลา	4.18	0.72	มาก
59	มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงาน	4.25	0.68	มาก
60	มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	4.31	0.67	มาก
61	ควบคุมให้ปฏิบัติตนตามแนวปฏิบัติที่กำหนด	4.21	0.71	มาก
62	ตำหนิการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของบุคลากร	4.23	0.70	มาก

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
63	ว่ากล่าวบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่	4.28	0.67	มาก
64	มีการลงโทษบุคลากรที่ทำความผิด	4.33	0.65	มาก
65	ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	4.37	0.66	มาก
66	มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง	4.30	0.68	มาก
67	ใช้อำนาจข่มขู่บุคลากรที่ไม่เห็นด้วย	4.28	0.69	มาก
68	มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากรให้ปฏิบัติตาม	4.37	0.66	มาก
69	ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	4.25	0.68	มาก
70	สั่งงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	4.35	0.65	มาก
71	มีการกลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง	4.36	0.66	มาก
72	มีการมอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร	4.31	0.70	มาก
73	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.39	0.67	มาก
74	สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.35	0.65	มาก
75	จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.28	0.66	มาก
76	สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.21	0.68	มาก
77	ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	4.33	0.65	มาก
78	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.66	มาก
79	สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.26	0.68	มาก
80	สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน	4.30	0.67	มาก
81	อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.13	0.72	มาก
82	สร้างความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษา	4.24	0.65	มาก
83	ส่งเสริมบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.20	0.66	มาก
84	ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	4.23	0.67	มาก
85	ให้รางวัลบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ	4.17	0.67	มาก

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
86	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.68	มาก
87	ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้	4.09	0.71	มาก
88	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	4.06	0.73	มาก
89	กำหนดบทลงโทษบุคลากรที่มีความผิดอย่างชัดเจน	4.13	0.69	มาก
90	ชี้ให้เห็นบทลงโทษตามระเบียบราชการ	4.22	0.72	มาก
94	ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลสูงสุด	4.11	0.75	มาก
95	นิเทศติดตามงานปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างกัลยาณมิตร	4.30	0.70	มาก
96	ช่วยเหลือ แนะนำ บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน	4.31	0.63	มาก
97	สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น	4.32	0.66	มาก
98	นำความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.31	0.64	มาก
99	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างโปร่งใส	4.26	0.67	มาก
100	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.21	0.65	มาก
101	มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก	4.22	0.72	มาก
102	มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจน	4.08	0.73	มาก
103	จัดทำระบบงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงแปลงได้	4.25	0.69	มาก
104	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ	4.21	0.67	มาก
105	ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างถูกต้อง	4.28	0.68	มาก
106	โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน	4.15	0.67	มาก
107	ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้	4.22	0.70	มาก

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
108	สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร	4.26	0.68	มาก
109	มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.25	0.68	มาก
110	รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.14	0.74	มาก
111	ให้ชุมชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.19	0.74	มาก
112	สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา	4.25	0.71	มาก
113	มีการจัดกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร	4.31	0.70	มาก
114	ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงาน	4.34	0.65	มาก
115	สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.25	0.69	มาก
116	มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้	4.35	0.67	มาก
117	มีความตั้งใจในการบริหารงาน	4.21	0.70	มาก
118	มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ	4.14	0.73	มาก
119	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.67	มาก
120	มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย	4.31	0.65	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 4.44 – 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.75 – 0.63 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) สูงสุด คือ ข้อ 29 บริหารงานโดยสุจริต มีความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.64) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ต่ำสุด คือ ข้อ 88 ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นด้วยว่าเป็นการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับมากทุกข้อ

1.7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

(n=246)

ข้อ	การทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการทำงานแบบภควันตภาพ	4.42	0.66	มาก
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ปรับเปลี่ยนมุมมองของบุคลากรให้เชื่อว่าการทำงานแบบภควันตภาพช่วยให้งานสำเร็จมากขึ้นใช้เวลาน้อยลง	4.45	0.67	มาก
3	ผู้บริหารนำหลักการทำงานแบบภควันตภาพมาใช้ในองค์กร	4.50	0.66	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการทำงานแบบภควันตภาพ	4.38	0.74	มาก
5	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการทำงานแบบภควันตภาพ	4.58	0.58	มากที่สุด
6	มีแผนกลยุทธ์ในการทำงานแบบภควันตภาพ ซึ่งระบุถึงวิสัยทัศน์ร่วม	4.56	0.56	มากที่สุด
7	มีตัวชี้วัดด้านภควันตภาพระดับองค์กร หน่วยงานย่อยและบุคคล	4.57	0.58	มากที่สุด
8	มีการปรับแผนงาน โครงการ กิจกรรม งบประมาณเพื่อให้สอดรับกับการทำงานแบบภควันตภาพ	4.49	0.60	มาก
9	มีทีมงานเป็นต้นแบบเพื่อดำเนินการและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแบบภควันตภาพ	4.47	0.63	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10	มีการจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำงานแบบภควันตภาพที่มีความยืดหยุ่น	4.52	0.62	มากที่สุด
11	นำสู่การปฏิบัติ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม	4.44	0.69	มาก
12	มีการติดตามผลการทำงานแบบภควันตภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนด	4.46	0.67	มาก
13	มีระบบสารสนเทศมาช่วยในการติดตามผลการทำงานแบบภควันตภาพ	4.48	0.65	มาก
14	ผู้บริหารรับทราบและมีการนำข้อมูลจากการติดตามผลมาใช้ในการสั่งการ/ตัดสินใจให้เกิดการทำงานแบบภควันตภาพ	4.47	0.69	มาก
15	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านการปฏิบัติงานแบบภควันตภาพ	4.62	0.59	มากที่สุด
16	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านความปลอดภัยของข้อมูลและการสื่อสารในการทำงานแบบภควันตภาพ	4.52	0.60	มากที่สุด
17	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านการประกันคุณภาพผลงานจากการทำงานแบบภควันตภาพ	4.43	0.62	มาก
18	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.39	0.70	มาก
19	มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่หลากหลายภายในหน่วยงาน	4.48	0.60	มาก
20	มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่หลากหลายภายนอกหน่วยงาน	4.41	0.65	มาก
21	เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็น Real Time	4.41	0.66	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22	มีวิธีการบริหารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อลดลำดับขั้นบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.52	0.62	มากที่สุด
23	การทำงานตามหลักภควันตภาพช่วยลดระยะเวลาการทำองค์กรที่มีขนาดใหญ่	4.43	0.60	มาก
24	การทำงานตามหลักภควันตภาพสามารถนำมาปฏิบัติได้กับทุกองค์กร ทุกแบบ ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่	4.48	0.64	มาก
25	มีแผนการวิเคราะห์กระบวนงานหลักที่จะใช้ภควันตภาพ	4.65	0.58	มากที่สุด
26	มีแผนการวิเคราะห์กระบวนงานสนับสนุนที่จะใช้ภควันตภาพ	4.67	0.60	มากที่สุด
27	มีการดำเนินการตามแผนงานหลักที่จะใช้ภควันตภาพ	4.65	0.61	มากที่สุด
28	มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เพียงพอ	4.34	0.64	มาก
29	มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพียงพอ	4.36	0.67	มาก
30	มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานแบบภควันตภาพ	4.34	0.66	มาก
31	มีระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน	4.34	0.69	มาก
32	มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานโดยเทคนิคต่าง ๆ	4.36	0.68	มาก
33	มีการใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร	4.33	0.71	มาก
34	มีการวิเคราะห์เพื่อจัดทำช่องทางบริการและช่องทางสื่อสาร	4.50	0.66	มากที่สุด
35	มีช่องทางการรับบริการที่หลากหลาย	4.50	0.66	มากที่สุด
36	มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	4.43	0.66	มาก
37	มีการใช้ปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดสำเนา/ลดกระดาษ	4.43	0.66	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
38	มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการลดดุลยพินิจในการตัดสินใจ	4.50	0.63	มากที่สุด
39	มีนโยบายจากผู้บริหารเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลา	4.46	0.62	มาก
40	มีการกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เข้าถึงได้ทุกที่	4.36	0.67	มาก
41	ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือทางเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน	4.33	0.68	มาก
42	กำหนดรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามภควันตภาพ	4.39	0.68	มาก
43	มีการประเมินผลด้วยความเป็นธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนด	4.47	0.65	มาก
44	มีการกำหนดคุณสมบัติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานให้เกิดภควันตภาพ	4.35	0.68	มาก
45	มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลด้านการทำงานแบบภควันตภาพ	4.43	0.65	มาก
46	บริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.39	0.66	มาก
47	มีกิจกรรมที่ปรับพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ	4.43	0.65	มาก
48	การสอดแทรกให้การทำงานแบบภควันตภาพเข้าสู่กระบวนการทำงานของบุคลากร	4.44	0.67	มาก
49	บุคลากรในหน่วยงานมีแนวโน้มของพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ	4.36	0.68	มาก
50	บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ	4.33	0.71	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n=246)

ข้อ	การทำงานตามหลักภควันตภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
51	มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อการทำงานแบบภควันตภาพ	4.41	0.68	มาก
52	มีการกำหนดการประชุมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้บุคลากรพบปะพูดคุยกัน	4.42	0.68	มาก
53	ทำงานแบบภควันตภาพในองค์กรด้วยไมตรีจิตที่ดีระหว่างกัน	4.36	0.70	มาก
54	มีวัฒนธรรมการทำงานแบบภควันตภาพที่ดีงามในองค์กร	4.43	0.72	มาก
โดยภาพรวม		4.45	0.49	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) โดยภาพรวม เท่ากับ 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.49 โดยตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) สูงสุด คือ ข้อ 26 มีแผนการวิเคราะห์กระบวนงานสนับสนุนที่จะใช้ภควันตภาพ ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.60) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ต่ำสุด คือ ข้อ 33 มีการใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร ข้อ 50 บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ ($\bar{X}$ = 4.33, SD = 0.71) และ ข้อ 41 ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือทางเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.33, SD = 0.68) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นด้วยว่าเป็นการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับมาก

1.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser –

Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถพิจารณาจากค่า KMO ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ Bartlett's Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.961
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	34529.495
	Df	7140
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า KMO ของข้อมูลตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 34529.495 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายความว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กัน และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และหมุนแกนตั้งฉาก (Orthogonal) แบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.55 ผลการสกัดองค์ประกอบนั้น พบว่า ได้จำนวนองค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าความแปรปรวนของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	68.903	57.419	57.419	19.385	16.154	16.154
2*	4.049	3.374	60.793	18.767	15.640	31.794
3*	2.445	2.038	62.831	16.029	13.357	45.151
4*	1.804	1.503	64.334	10.002	8.335	53.486
5*	1.696	1.414	65.747	5.644	4.703	58.189
6	1.529	1.274	67.021	3.432	2.860	61.049
7	1.377	1.147	68.169	3.416	2.846	63.895
8	1.221	1.018	69.186	3.137	2.614	66.509
9	1.164	0.970	70.156	2.980	2.483	68.992
10	1.092	0.910	71.066	1.561	1.301	70.293
11	1.073	0.894	71.960	1.441	1.201	71.494
12	1.037	0.864	72.824	1.318	1.098	72.592
13	1.000	0.834	73.658	1.278	1.065	73.658

* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.55 ขึ้นไป

จากตารางที่ 14 พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser จำนวน 13 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 73.658 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ แต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรที่สังเกตุได้ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.55 ขึ้นไปนั้น พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5
109	0.678				
111	0.672				
114	0.668				
110	0.664				
113	0.650				
108	0.647				
115	0.644				
105	0.635				
112	0.633				
120	0.628				
119	0.621				
106	0.616				

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5
107	0.610				
101	0.590				
118	0.569				
104	0.559				
103	0.558				
116	0.554				
71		0.687			
60		0.670			
65		0.654			
69		0.641			
55		0.640			
64		0.624			
70		0.621			
68		0.620			
59		0.592			
63		0.584			
53		0.577			
56		0.572			
66		0.566			
72		0.564			
54		0.557			
15			0.721		
4			0.691		
17			0.679		
2			0.673		
18			0.673		
7			0.664		

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5
14			0.653		
16			0.652		
19			0.648		
11			0.647		
10			0.646		
12			0.641		
6			0.605		
88				0.750	
87				0.696	
74				0.613	
75				0.596	
76				0.594	
91				0.562	
85				0.562	
37					0.628
20					0.623
22					0.609
44					0.573
26					0.560
รวม	18	15	14	7	5

จากตารางที่ 15 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 59 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 18 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 15 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 14 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 7 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 จำนวน 5 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังตารางที่ 16 – 20

ตารางที่ 16 องค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
109	มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม	0.678
111	ให้ชุมชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	0.672
114	ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงาน	0.668
110	รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	0.664
113	มีการจัดกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร	0.650
108	สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร	0.647
115	สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.644
105	ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างถูกต้อง	0.635
112	สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา	0.633
120	มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย	0.628
119	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.621
106	โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน	0.616
107	ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้	0.610
101	มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก	0.590
118	มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ	0.569
104	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ	0.559
103	จัดทำระบบงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงแปลงได้	0.558
116	มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้	0.554
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		19.385
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		16.154
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		16.154

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.554 – 0.678 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 19.385 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of

Variance) เท่ากับ 16.154 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 16.154 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การสื่อสารชักจูง”

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
71	มีการกลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง	0.687
60	มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	0.670
65	ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	0.654
69	ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	0.641
55	ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบทางราชการ	0.640
64	มีการลงโทษบุคลากรที่ทำความผิด	0.624
70	สั่งงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	0.621
68	มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากรให้ปฏิบัติตาม	0.620
59	มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงาน	0.592
63	ว่ากล่าวบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่	0.584
53	มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน	0.577
56	สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ	0.572
66	มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง	0.566
72	มีการมอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร	0.564
54	มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ	0.557
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		18.767
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		15.640
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		31.794

จากตารางที่ 17 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 15 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.557 – 0.687 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 18.767 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of

Variance) เท่ากับ 15.640 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 31.794 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมอบหมายสั่งการ”

ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
15	จัดทำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัย	0.721
4	กำหนดข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ	0.691
17	เน้นการปฏิบัติงานแบบทันทีทันใด	0.679
2	กำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน	0.673
18	มีแผนเชิงรุกและคิดนอกกรอบหลากหลายในการบริหารงาน	0.673
7	วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา	0.664
14	นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	0.653
16	นำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	0.652
19	ไตร่ตรองรอบคอบก่อนตัดสินใจทุกครั้ง	0.648
11	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อย่างชัดเจน	0.647
10	มีรูปแบบการบริหารงานที่ดีและเหมาะสม	0.646
12	มีแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและครอบคลุม	0.641
6	วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน	0.605
5	ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	0.590
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		16.029
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		13.357
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		45.151

จากตารางที่ 18 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 14 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.590 – 0.721 มีค่าความแปรปรวน

ของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 16.029 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 13.357 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.151 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การกำหนดเป้าหมาย”

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
88	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	0.750
87	ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้	0.696
74	สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.613
75	จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	0.596
76	สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	0.594
91	ใช้อำนาจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	0.562
85	ให้รางวัลบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ	0.562
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		10.002
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		8.335
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		53.486

จากตารางที่ 19 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.562 – 0.750 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.002 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 8.335 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 53.486 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การกำกับควบคุม”

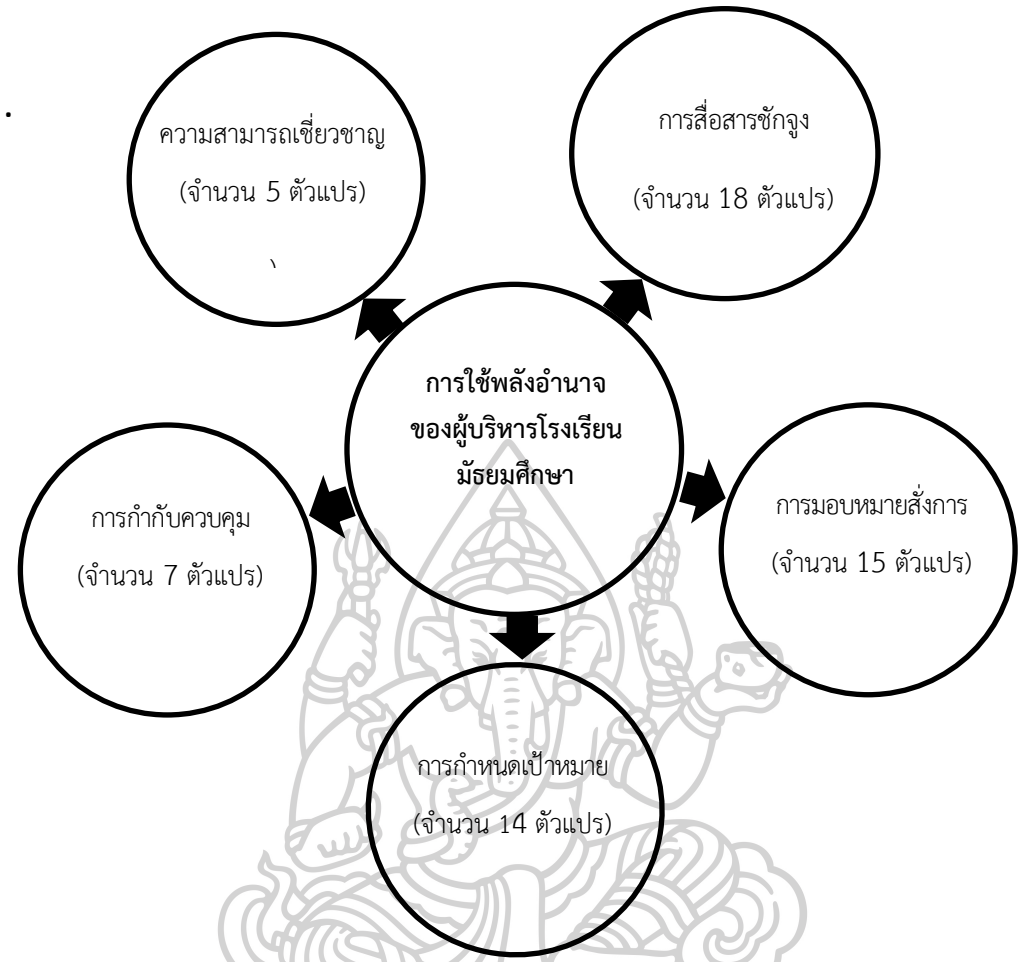
ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
37	มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม	0.628
20	มีการตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา	0.623
22	ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	0.609
44	ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	0.573
26	มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร	0.560
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		5.644
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		4.703
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		58.189

* ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนจากองค์ประกอบที่ 5 ในตารางที่ 16

จากตารางที่ 20 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.560 – 0.628 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.644 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 4.703 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 58.189 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความสามารถเชี่ยวชาญ”

จากการวิเคราะห์ตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 120 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.55 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 120 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ 59 ตัวแปร ดังแผนภูมิที่ 13



แผนภูมิที่ 13 แสดงองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากแผนภูมิที่ 13 ผลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 59 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารชักจูง จำนวน 18 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การมอบหมายสั่งการ จำนวน 15 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดเป้าหมาย จำนวน 14 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การกำกับควบคุม จำนวน 7 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 ความสามารถเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ตัวแปร สามารถอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบที่	องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวนตัวแปร
1	การสื่อสารชักจูง	18
2	การมอบหมายสั่งการ	15
3	การกำหนดเป้าหมาย	14
4	การกำกับควบคุม	7
5	ความสามารถเชี่ยวชาญ	5
รวม		59

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบผู้วิจัยได้ทำการยืนยันองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้เอกสารข้อมูลการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 (Y1) ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร, องค์ประกอบที่ 2 (Y2) ด้านนโยบายและการวางแผน, องค์ประกอบที่ 3 (Y3) ด้านการนำสู่การปฏิบัติ, องค์ประกอบที่ 4 (Y4) ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์, องค์ประกอบที่ 5 (Y5) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ, องค์ประกอบที่ 6 (Y6) ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร, องค์ประกอบที่ 7 (Y7) ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์, องค์ประกอบที่ 8 (Y8) ด้านลักษณะงาน, องค์ประกอบที่ 9 (Y9) ด้านข้อมูล, องค์ประกอบที่ 10 (Y10) ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ, องค์ประกอบที่ 11 (Y11) ด้านระยะเวลาและสถานที, องค์ประกอบที่ 12 (Y12) ด้านการติดต่อสื่อสาร, องค์ประกอบที่ 13 (Y13)

ด้านการบริหารบุคลากร, องค์ประกอบที่ 14 (Y14) ด้านพฤติกรรมของบุคลากร และองค์ประกอบที่ 15 (Y15) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง รายละเอียดดังตารางที่ 22

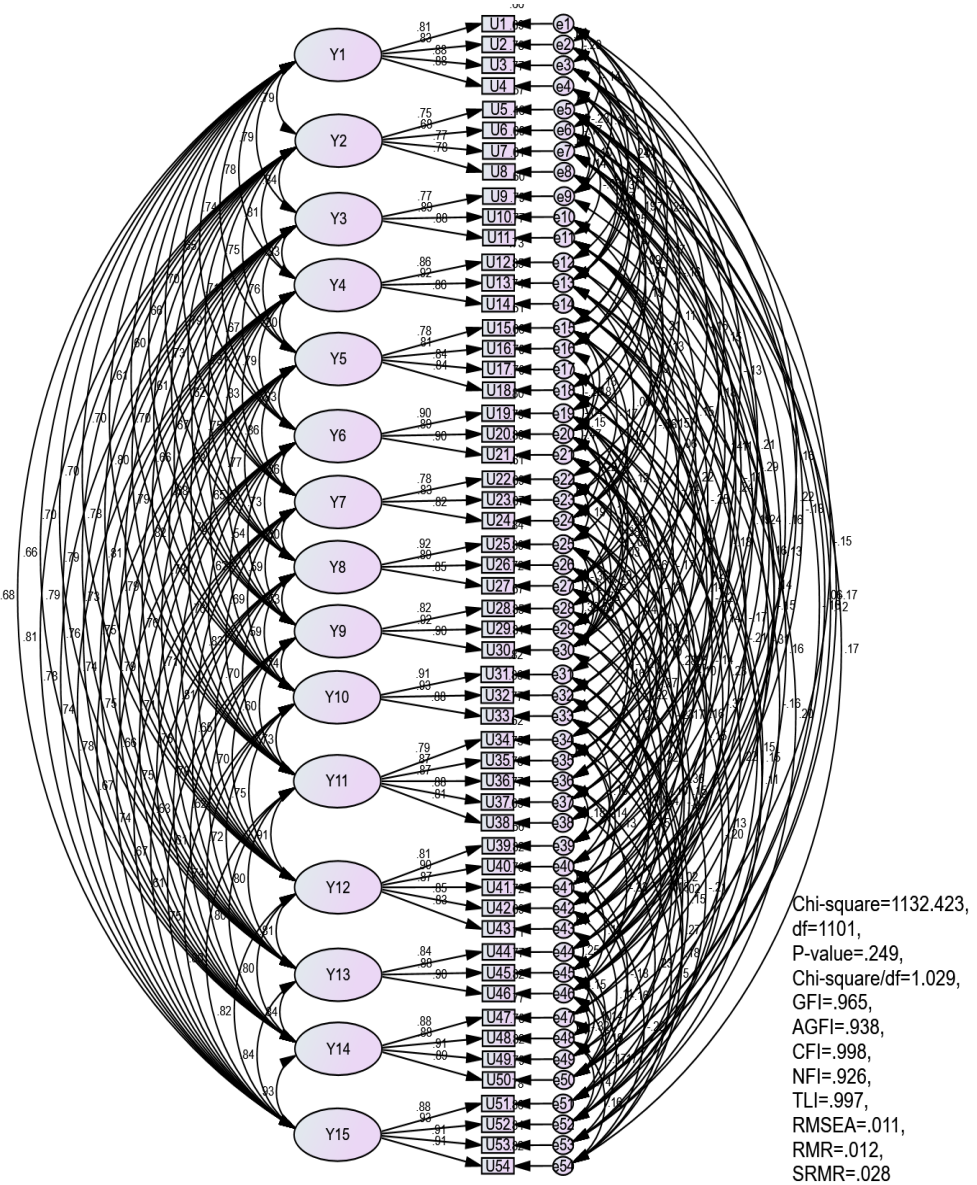
ตารางที่ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

(n=246)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	1132.423	-
df	-	1101	-
p-value	p > 0.05	0.249	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	χ^2 / df < 2	1.029	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.998	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.965	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.938	ผ่านเกณฑ์
NFI	> 0.90	0.926	ผ่านเกณฑ์
TLI	> 0.90	0.997	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.011	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.012	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.028	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 22 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1132.423 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.249 (p-value เท่ากับ 0.249) ค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.029 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.938 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.926 ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 0.997 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ

0.011 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.012 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.028 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบหลักด้านการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียดดังแผนภูมิที่ 14



แผนภูมิที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบหลักด้านการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 23 สรุปองค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด CR
Y1	U1	0.82	0.73	0.91
	U2	0.83		
	U3	0.88		
	U4	0.88		
Y2	U5	0.75	0.56	0.84
	U6	0.68		
	U7	0.77		
	U8	0.78		
Y3	U9	0.78	0.72	0.88
	U10	0.89		
	U11	0.88		
Y4	U12	0.86	0.77	0.91
	U13	0.92		
	U14	0.86		
Y5	U15	0.78	0.67	0.89
	U16	0.81		
	U17	0.84		
	U18	0.84		
Y6	U19	0.90	0.80	0.92
	U20	0.89		
	U21	0.90		
Y7	U22	0.78	0.66	0.85
	U23	0.83		
	U24	0.82		

ตารางที่ 23 สรุปองค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา	**องค์ประกอบภายใน**	**ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ**	**ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE**	**ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด CR**
Y8	U25	0.92	0.79	0.92
	U26	0.89		
	U27	0.85		
Y9	U28	0.82	0.78	0.91
	U29	0.92		
	U30	0.90		
Y10	U31	0.91	0.82	0.93
	U32	0.93		
	U33	0.88		
Y11	U34	0.79	0.71	0.93
	U35	0.87		
	U36	0.87		
	U37	0.88		
	U38	0.81		
Y12	U39	0.81	0.73	0.93
	U40	0.90		
	U41	0.87		
	U42	0.85		
	U43	0.83		
Y13	U44	0.84	0.77	0.91
	U45	0.88		
	U46	0.90		

ตารางที่ 23 สรุปองค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด CR
Y14	U47	0.88	0.79	0.94
	U48	0.88		
	U49	0.91		
	U50	0.89		
Y15	U51	0.88	0.82	0.95
	U52	0.93		
	U53	0.91		
	U54	0.91		

จากแผนภูมิที่ 14 และตารางที่ 23 พบว่า องค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (Y1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.88ตัวแปรสังเกตได้ด้านนโยบายและการวางแผน (Y2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.78 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการนำสู่การปฏิบัติ (Y3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.89 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (Y4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.86 – 0.92 ตัวแปรสังเกตได้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (Y5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.84 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.89 – 0.90 ตัวแปรสังเกตได้ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (Y7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.78 ตัวแปรสังเกตได้ด้านลักษณะงาน (Y8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.85 – 0.92 ตัวแปรสังเกตได้ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ (Y9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.92 ตัวแปรสังเกตได้ด้านข้อมูล (Y10) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.88 – 0.93 ตัวแปรสังเกตได้ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (Y11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.79 – 0.88 ตัวแปรสังเกตได้ด้านระยะเวลาและสถานที่ (Y12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.87 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการบริหารบุคลากร (Y13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.84 – 0.90 ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมของบุคลากร (Y14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.88 – 0.91 และตัวแปรสังเกตได้ด้านวัฒนธรรมการทำงาน (Y15) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.88 – 0.93

ซึ่งเป็นค่าตัวแปรน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 จัดว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2006) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.82 จัดว่ามีความเหมาะสม (AVE ≥ 0.50) (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2006) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบหลักด้านการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเชิงองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.84 - 0.95 จัดว่ามีความเหมาะสม (CR ≥ 0.70) (Bagozzi& Yi, 1988; Hair et al., 2006)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 24

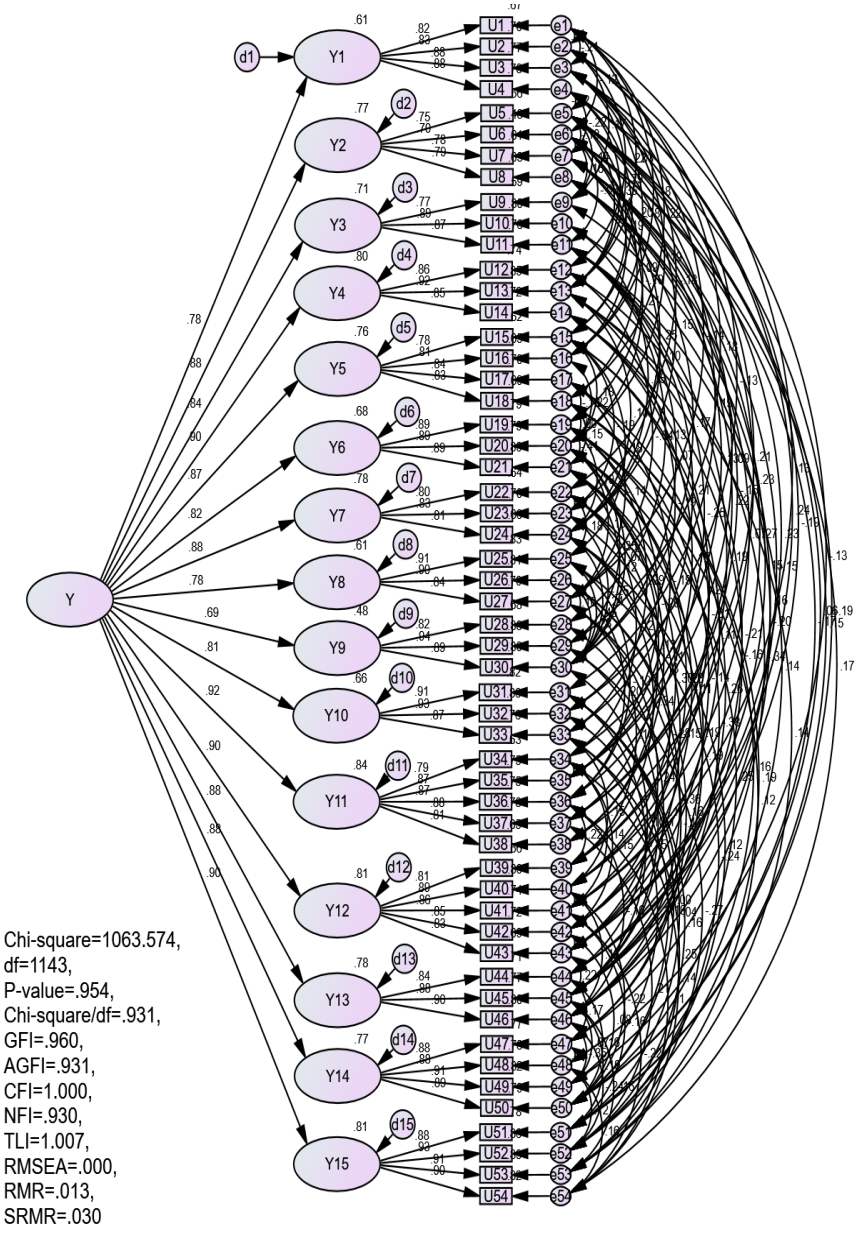
ตารางที่ 24 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

(n=246)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	1063.574	-
df	-	1143	-
p-value	p > 0.05	0.954	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	χ^2 / df < 2	0.931	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	1.000	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.960	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.931	ผ่านเกณฑ์
NFI	> 0.90	0.930	ผ่านเกณฑ์
TLI	> 0.90	1.007	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.013	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.030	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 24 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1063.574 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.954 (p-value เท่ากับ 0.954) ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.931 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.960 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.931 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.930 ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 1.007 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.013 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.030 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์

องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียดดังแผนภูมิที่ 15



แผนภูมิที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 25 สรุปองค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ลำดับความสำคัญ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด CR
Y	Y1	0.78	8	0.72	0.98
	Y2	0.88	3		
	Y3	0.84	5		
	Y4	0.90	2		
	Y5	0.87	4		
	Y6	0.82	6		
	Y7	0.88	3		
	Y8	0.78	8		
	Y9	0.69	9		
	Y10	0.81	7		
	Y11	0.92	1		
	Y12	0.90	2		
	Y13	0.88	3		
	Y14	0.88	3		
	Y15	0.90	2		

จากแผนภูมิที่ 15 และตารางที่ 25 พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (Y1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 องค์ประกอบย่อยด้านนโยบายและการวางแผน (Y2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 องค์ประกอบย่อยด้านการนำสู่การปฏิบัติ (Y3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 องค์ประกอบย่อยด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (Y4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 องค์ประกอบย่อยด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (Y5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 องค์ประกอบย่อยด้านการติดต่อสื่อสาร (Y6) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเท่ากับ 0.82 องค์ประกอบย่อยด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (Y7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงาน (Y8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 องค์ประกอบย่อยด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ (Y9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 องค์ประกอบย่อยด้านข้อมูล (Y10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 องค์ประกอบย่อยด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (Y11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 องค์ประกอบย่อยด้านระยะเวลาและสถานที่ (Y12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารบุคลากร (Y13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 องค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรมของบุคลากร (Y14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และองค์ประกอบย่อยด้านวัฒนธรรมการทำงาน (Y15) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90

ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 จัดว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2006) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.72 จัดว่ามีความเหมาะสม (AVE ≥ 0.50) (Fornell & Larcker, 1981; Hairet al., 2006) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเชิงองค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 0.98 จัดว่ามีความเหมาะสม (CR ≥0.70) (Bagozzi & Yi, 1988; Hair et al., 2006) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญมากที่สุดได้แก่ ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (Y11) ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (Y4) ด้านระยะเวลาและสถานที่ (Y12) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน (Y15) ด้านนโยบายและการวางแผน (Y2) ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (Y7) ด้านการบริหารบุคลากร (Y13) ด้านพฤติกรรมของบุคลากร (Y14) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (Y5) ด้านการนำสู่การปฏิบัติ (Y3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y6) ด้านข้อมูล (Y10) ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (Y1) ด้านลักษณะงาน (Y8) และด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ (Y9) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

(n=246)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	$Y_{(tot)}$
การสื่อสารชักจูง (X_1)	1.00					
การมอบหมายสั่งการ (X_2)	0.778**	1.00				
การกำหนดเป้าหมาย (X_3)	0.766**	0.785**	1.00			
การกำกับควบคุม (X_4)	0.775**	0.768**	0.725**	1.00		
ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5)	0.702**	0.739**	0.750**	0.776**	1.00	
การทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_{tot})	0.715**	0.817**	0.628**	0.677**	0.730**	1.00

**p < 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่า สหสัมพันธ์ของตัวแปรองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบในทางคล้อยตามกันและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่สูงมาก (r = 0.702 – 0.785) ซึ่งแสดงว่าเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

2. การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares (SS)	df	Mean Square (MS)	F	Sig.
Regression	66.654	4	16.664	131.650	.000
Residual	30.504	241	0.127		
Total	97.159	245			

**p < 0.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiples Regression) 0.828

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) 0.686

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.681

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.356

องค์ประกอบที่เข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	β	**Std.Error**	**Beta**		
ค่าคงที่	0.335	0.197		1.703	.090
การมอบหมายสั่งการ (X_2)	0.968	0.667	0.839	9.686**	0.000
ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5)	0.322	0.674	0.276	3.396**	0.001
การกำหนดเป้าหมาย (X_3)	0.189	0.680	0.154	2.171**	0.031
การกำกับควบคุม (X_4)	0.166	0.686	0.153	2.072**	0.039

จากตารางที่ 27 พบว่า องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ องค์ประกอบ การมอบหมายสั่งการ (X_2) ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5) การกำหนดเป้าหมาย (X_3) และการกำกับควบคุม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) เท่ากับ 0.828 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.686 หมายความว่า การมอบหมายสั่งการ (X_2) ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5) การกำหนดเป้าหมาย (X_3) และการกำกับควบคุม (X_4) สามารถทำนายการทำงานตาม

หลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 68.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.681 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.356 แสดงว่า การมอบหมายสั่งการ (X_2) ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5) การกำหนดเป้าหมาย (X_3) และการกำกับควบคุม (X_4) ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สมการที่ได้รับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

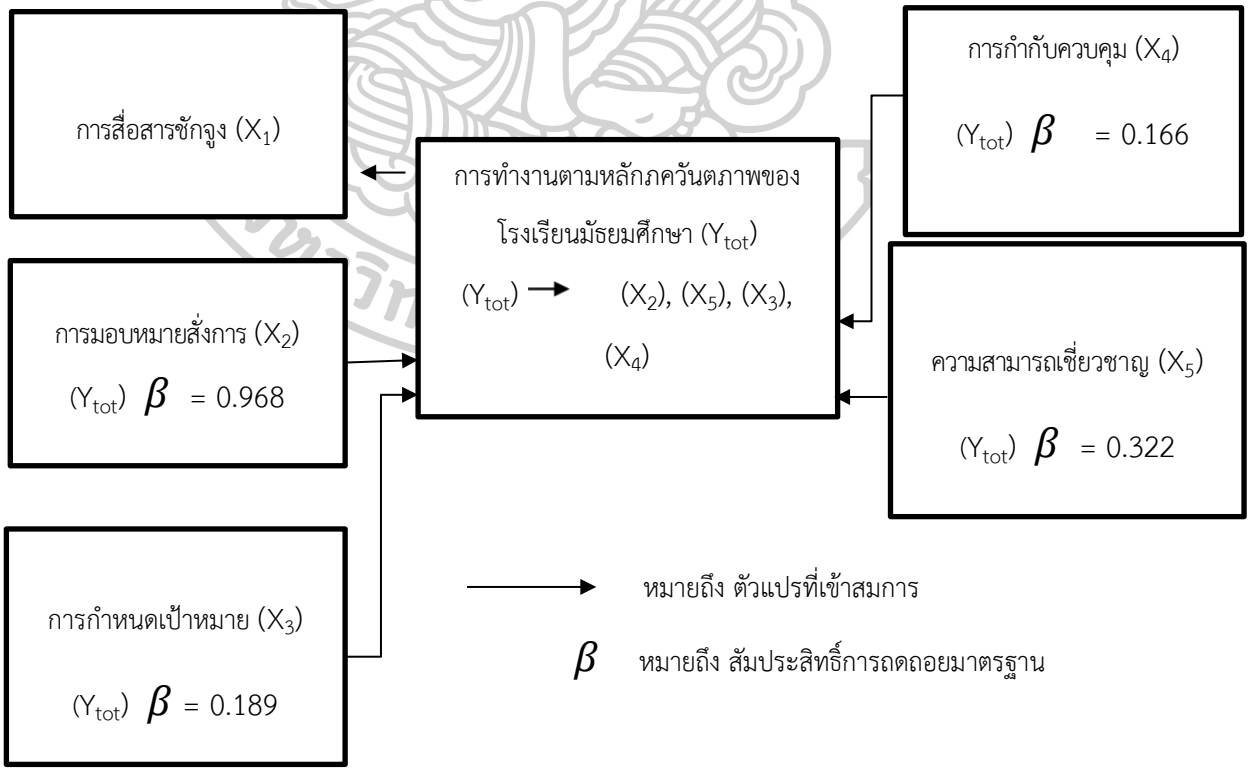
ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.335 + 0.968(X_2) + 0.322(X_5) + 0.189(X_3) + 0.166(X_4)$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.839(X_2) + 0.276(X_5) + 0.154(X_3) + 0.153(X_4)$

โดยสามารถสรุปเป็นแผนภูมิการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ได้ดังแผนภูมิที่ 16



แผนภูมิที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้ เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา การดำเนินการการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เป็นการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่า0.8-1.0 จากนั้นนำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 30 คน โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.985 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 96 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) กรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล 288 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.42 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ตัวแปรองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ตัวแปรองค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์การส่งผลองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแปรองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จำนวน 59 ตัวแปร คือ

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารชักจูง (Communicating) ประกอบด้วย 18 ตัวแปร คือ 1) มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ให้ชุมชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงาน 4) รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) มีการจัดกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร 6) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร 7) สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างถูกต้อง 9) สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา 10) มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย 11) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 12) โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน 13) ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้ 14) มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก 15) มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ 16) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ 17) จัดทำระบบงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงแปลงได้ และ 18) มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การมอบหมายสั่งการ (Commanding) ประกอบด้วย 15 ตัวแปร คือ 1) มีการกลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง 2) มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม 3) ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 4) ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด 5) ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบทางราชการ 6) มีการลงโทษบุคลากรที่ทำความผิด 7) สั่งงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ 8) มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากรให้ปฏิบัติตาม 9) มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงาน 10) ว่ากล่าวบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ 11) มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน 12) สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ 13) มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง 14) มีการมอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร และ 15) มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ประกอบด้วย 14 ตัวแปร คือ 1) จัดทำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัย 2) กำหนดข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ 3) เน้นการปฏิบัติงานแบบทันทีทันใด 4) กำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน 5) มีแผนเชิงรุกและคิดนอกกรอบหลากหลายในการบริหารงาน 6) วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา 7) นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 8) นำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 9) ไตร่ตรองรอบคอบก่อนตัดสินใจทุกครั้ง 10) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์อย่างชัดเจน 11) มีรูปแบบการบริหารงานที่ดีและเหมาะสม 12) มีแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและครอบคลุม 13) วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน และ 14) ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การกำกับควบคุม (Control and monitoring) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ 3) สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 5) สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 6) ใช้อำนาจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และ 7) ให้รางวัลบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถเชี่ยวชาญ (Expertise) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม 2) มีการตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา 3) ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ 4) ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน และ 5) มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร

2. การยืนยันองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1132.423 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.249 (p-value เท่ากับ 0.249) ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.029 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.938 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.926 ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 0.997 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.011 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.012 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.028 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1063.574 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.954 (p-value เท่ากับ 0.954) ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.931 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.960 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.931 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.930 ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 1.007 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.013 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.030 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ทั้ง 15 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร, องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายและการวางแผน, องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำสู่การปฏิบัติ, องค์ประกอบที่ 4 ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์, องค์ประกอบที่ 5 ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ, องค์ประกอบที่ 6 ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร, องค์ประกอบที่ 7 ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์, องค์ประกอบที่ 8 ด้านลักษณะงาน, องค์ประกอบที่ 9 ด้านข้อมูล, องค์ประกอบที่ 10 ด้าน

รูปแบบและกระบวนการให้บริการ, องค์ประกอบที่ 11 ด้านระยะเวลาและสถานที่, องค์ประกอบที่ 12 ด้านการติดต่อสื่อสาร, องค์ประกอบที่ 13 ด้านการบริหารบุคลากร, องค์ประกอบที่ 14 ด้านพฤติกรรมของบุคลากร และองค์ประกอบที่ 15 ด้านวัฒนธรรมการทำงาน

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ตัวแปรการมอบหมายสั่งการ (X_2) ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5) การกำหนดเป้าหมาย (X_3) และการกำกับควบคุม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) เท่ากับ 0.828 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.686 หมายความว่า การมอบหมายสั่งการ (X_2) ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5) การกำหนดเป้าหมาย (X_3) และการกำกับควบคุม (X_4) สามารถทำนายการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 68.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.681 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.356 แสดงว่า การมอบหมายสั่งการ (X_2) ความสามรถเชี่ยวชาญ (X_5) กำหนดเป้าหมาย (X_3) และการกำกับควบคุม (X_4) ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.335 + 0.968(X_2) + 0.322(X_5) + 0.189(X_3) + 0.166(X_4)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.839(X_2) + 0.276(X_5) + 0.154(X_3) + 0.153(X_4)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ เพื่อความชัดเจนและการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารชักจูง (Communicating) 2) การมอบหมายสั่งการ (Commanding) 3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) 4) การกำกับควบคุม (Control and monitoring) และ 5) ความสามารถเชี่ยวชาญ (Expertise) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมัธยมศึกษา เป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งจัดการศึกษามุ่งเน้นให้เด็กค้นพบตนเอง และผลการศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา แต่การที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ผู้บริหาร ครู ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ในบรรดาปัจจัยต่างๆ เหล่านี้

ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงาน ต้องสนใจติดตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ สำหรับการบริหารงานในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าการบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าวคือต้องมีหลักในการทำงาน ยึดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียมและประเพณีเป็นหลัก พร้อมกันนั้นต้องมีศิลปะในการครองตน ครองคน และครองงานต้องศึกษางานและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานได้อย่างถ่องแท้ เพียงแต่อำนาจตามกฎหมายที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอยู่นั้นไม่อาจทำให้งานในความรับผิดชอบบรรลุผลได้อย่างราบรื่น พลังอำนาจมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์การจะต้องมี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการสั่งการควบคุมดูแล ตัดสินใจให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย อำนาจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีและใช้พลังอำนาจนั้น เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรประสำเร็จ การใช้พลังอำนาจอาจก่อให้เกิดผลดีผลเสีย ผู้บริหารควรตระหนัก ทำความเข้าใจและบริหารการใช้พลังอำนาจให้ดี ซึ่งสอดคล้องกับที่ บาร์สโตว์ (Barstow) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีพลังอำนาจและการพลังใช้อำนาจนั้นว่า 1) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้พลังอำนาจ เขาจะรู้สึกและยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญ ในการจัดการเรื่องของคน เขาจะใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานบรรลุเป้าหมายสำหรับผู้บริหารเหล่านี้ อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรจำเป็นและเป็นการสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่จะใช้อำนาจ 2) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของพลังอำนาจ เขาจะรู้จุดอ่อนจุดแข็งและข้อจำกัดของแหล่งที่มาของพลังอำนาจ และรู้จักสถานการณ์ได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่องความเชี่ยวชาญในอาชีพมีอำนาจมากกว่าอำนาจในตำแหน่ง แต่ควรรู้ว่าการที่ใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญจำเป็นต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเสียก่อน 3) ผู้บริหารที่มีอำนาจ จะมีเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจตามตำแหน่งตามกฎหมาย เขาจะยอมรับในความสำคัญ เรื่องความคิดไตร่ตรอง ความสำคัญภายในและภายนอกองค์การ เขาจะไม่ค่อย ใช้อำนาจบังคับ บางครั้งอาจจะใช้บ้างแต่ใช้อย่างมีสติ ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจะพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเอง คนรอบข้าง ทำให้คนอื่น ๆ เต็มใจที่จะยอมรับฟังเขา 4) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีความรู้สึกในเรื่องการพึ่งพาผู้อื่น ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาผู้อื่นแต่จะคอยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง และ 5) ผู้บริหารจะใช้พลังอำนาจในการบทบัญญัติที่สำคัญ ๆ ขึ้นมา ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในการทำงานและมีบรรทัดฐาน สร้างค่านิยมและสร้างอุดมการณ์ ซึ่งการศึกษาตัวแปรองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้นับว่าสำคัญมาก เนื่องจากโรงเรียนถือเป็นสถาบันที่จัดการศึกษา เป็นสถานที่พัฒนาศักยภาพนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการขับเคลื่อนและต้องตระหนักและพึงระวังในการใช้อำนาจที่ตนเองมี ต้องใช้ไปในทางที่ถูกต้อง มีการสั่งการที่ชัดเจนตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ฮาร์ดี้, ไวท์เฮาส์ และ ยาร์เนล (Hardy, Whitehouse & Yarnell) ที่กล่าวว่าการใช้อำนาจนั้นต้องใช้ในทางที่ถูกต้อง หากการใช้อำนาจไปในทางที่ผิดจุดมุ่งหมาย จะส่งผลให้ผู้มีอำนาจไม่สามารถใช้อำนาจนั้นได้ ซึ่งการใช้พลังอำนาจนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้สำเร็จ ดังนั้นผู้ใช้อำนาจ

โดยเฉพาะในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง คำสั่งการต้องชัดเจน สื่อสารเข้าใจง่าย สามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้น องค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารชักจูง (Communicating) ประกอบด้วย 18 ตัวแปร ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ให้ชุมชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงาน 4) รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) มีการจัดกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร 6) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร 7) สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างถูกต้อง 9) สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา 10) มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย 11) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 12) โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน 13) ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้ 14) มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก 15) มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ 16) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ 17) จัดทำระบบงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงแปลงได้ และ 18) มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้พลังอำนาจที่มีจึงบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องใช้อำนาจอย่างถูกต้อง มีการสื่อสารคำสั่งที่เหมาะสม ชัดเจน มิเช่นนั้นอาจเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับบุคลากร หรือระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้ จนนำมาสู่ความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้สามารถใช้การสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญเพื่อลดปัญหาดังกล่าว ตลอดจนผู้บริหารสต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อให้งานสำเร็จผล มีมนุษยสัมพันธ์และ มีความเป็นกันเองกับบุคลากร และเป็นผู้เข้าถึงได้ง่าย สามารถโน้มน้าว จูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นคล้อยตามได้ มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจ เกิดความมั่นใจในการทำงานและพยายามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน องค์การ หรือสถานศึกษา ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การมอบหมายสั่งการ (C Commanding) ประกอบด้วย 15 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีการกลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง 2) มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม 3) ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 4) ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด 5) ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบทางราชการ 6) มีการลงโทษบุคลากรที่ทำความผิด 7) สั่งงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ 8) มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากรให้

ปฏิบัติตาม 9) มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงาน 10) ว่ากล่าวบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ 11) มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน 12) สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ 13) มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง 14) มีการมอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร และ 15) มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.657 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 18.767 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 15.640 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 31.794 เป็นองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สอง ตัวแปรองค์ประกอบ การควบคุม ที่ประกอบด้วยตัวแปร 15 ประเด็น ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติผ่านรูปแบบการใช้พลังอำนาจผลจากการศึกษาที่ทำให้องค์ประกอบนี้มีค่าน้ำหนักที่สำคัญอันดับสอง อาจเนื่องมาจากผู้ที่ให้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมดมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน มีผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานที่ตนเองกำกับ ดูแล มอบหมายงาน หรือกำหนดนโยบาย หรือส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นการใช้พลังอำนาจที่แสดงออกผ่านทางตัวแปรองค์ประกอบนี้ ซึ่งสอดคล้องและเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีของ ของ เฟรนช์ (French) และ ราเวน (Raven) ในส่วนของการใช้อำนาจการบังคับ หรือการลงโทษ (coercive power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงหรือโดยตรง และอำนาจตามกฎหมาย (legitimate Power) เกิดจากค่านิยมภายในบุคคลที่สั่งสมมาจนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือตนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้ เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ที่เรียกว่าอำนาจหน้าที่ (authority) แต่ในบางกรณี อำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับที่บุคคลมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถใช้ตัวแปรองค์ประกอบ การควบคุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลเชิงบวกจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบกระบวนการปฏิบัติงานและได้รับประโยชน์ เช่น ทราบว่าผลการปฏิบัติเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ วิธีปฏิบัติงาน ดำเนินไปตามหลักการที่ดีหรือไม่ ได้ตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน ทราบว่ามีอุปสรรคในการปฏิบัติหรือไม่ งานถูกต้องและตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ สามารถให้คำแนะนำเมื่อมีอุปสรรคได้ นอกจากนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหาร คือการที่ผู้บริหารจะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษานั้น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและยินยอมปฏิบัติตาม ทั้งนี้การใช้อำนาจสามารถเกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ ดังที่ ดาฟท์ (Daft), โรบิน (Robin) ได้กล่าวไว้ ซึ่งตัวแปรองค์ประกอบ การควบคุม มีความสำคัญมากในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยการใช้อำนาจนั้นต้องได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติตามจึงส่งให้ให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเหมือนกับที่ วอลฟ์ (Wolf) ได้สรุปว่า การใช้อำนาจในการกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้บริหารที่

ต้องได้รับการยอมรับของสมาชิกขององค์นั้น จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด แต่ในทางกลับกัน ผู้บริหารต้องตระหนักและใช้อำนาจอย่างระมัดระวัง เพราะหากเกิดการต่อต้าน หรือไม่ยอมรับในการใช้อำนาจแล้วนั้น จะทำให้ผู้ถูกใช้อำนาจซึ่งได้แก่ บุคลากรครู ยาม นักการ ภารโรง แม่บ้านหรือแม้แต่นักเรียนจะปฏิเสธการปฏิบัติตามจะส่งผลทำให้งานไม่เกิดและไม่มีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ประกอบด้วย 14 ตัวแปร ซึ่งเป็นองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สาม มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.505 – 0.769 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 16.029 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 13.357 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.151 ทั้งนี้อาจเนื่องจากจากตัวแปรองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจการบริหารจัดการ (Management) ทั้ง 14 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ 1) จัดทำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัย 2) กำหนดข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ 3) เน้นการปฏิบัติงานแบบทันทีทันใด 4) กำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน 5) มีแผนเชิงรุกและคิดนอกกรอบหลากหลายในการบริหารงาน 6) วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา 7) นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 8) นำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 9) ไตร่ตรองรอบคอบก่อนตัดสินใจทุกครั้ง 10) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อย่างชัดเจน 11) มีรูปแบบการบริหารงานที่ดีและเหมาะสม 12) มีแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและครอบคลุม 13) วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน และ 14) ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ล้วนเป็นตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย สำเร็จผลตามที่ได้ตั้งไว้ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับที่ วอล์ฟ (Wolff) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะการใช้อำนาจในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร กำหนดกลยุทธ์แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อสร้างองค์กร ยอมรับค่านิยมและความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อส่งเสริมความเป็นเจ้าของค่านิยมที่กำหนด

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การกำกับควบคุม (Control and monitoring) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ 3) สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 5) สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 6) ใช้อำนาจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และ 7) ให้รางวัลบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวแปรองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจทั้ง 7 ตัวแปร ล้วนเป็นการใช้อำนาจเชิงบวก เป็นอำนาจที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชานิยม ชมชอบ และยอมรับ ซึ่งผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จมีสมรรถภาพสูง คือ ผู้ที่สามารถนำเอาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด ซึ่งการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน จะใช้พลังอำนาจด้านใด

ด้านหนึ่งไม่ได้ หรือบริหารงานโดยไม่ใช้พลังอำนาจเลยก็ไม่ได้การใช้พลังอำนาจควรมีทักษะละเอียดอ่อน แนบเนียน สื่อถึงความรู้สึกเป็นมิตร ควรยึดคติธรรม จิตวิทยา หลักการบริหาร หลักคุณธรรม และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งถ้าผู้บริหารใช้พลังอำนาจอย่างมีศิลปะดังกล่าว จะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเหมือนกับผลการวิจัยของ ซิบลิม และ เออร์เติร์ก (Ziblim and Ertürk) ศึกษาเรื่อง อำนาจขององค์กรที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้และผลกระทบต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การใช้อำนาจของครูตามประเภทของอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ ครูชอบอำนาจการให้รางวัล อำนาจบุคลิกภาพ (พลังที่มีเสน่ห์และเชี่ยวชาญ) เป็นอำนาจที่ใช้มากที่สุด ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนที่มีผู้บริหารให้ความสำคัญและใช้พลังอำนาจ จะส่งเสริมสนับให้ครูหรือบุคลากรมาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีและเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถเชี่ยวชาญ (Expertise) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม 2) มีการตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา 3) ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ 4) ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน และ 5) มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวแปรองค์ประกอบทั้งห้าตัวแปรการใช้พลังอำนาจนี้ถือเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต้องมี โดยผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ต้องเป็นผู้บริหารทางด้านวิชาการจึงจะได้รับการยอมรับและสามารถขับเคลื่อนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องประกอบด้วยลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติการสอน การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาและมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บรหารพึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ และการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำเชิงวิชาการ มีความยืดหยุ่น นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความรวดเร็วของบริบทในการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เกิดความคล่องตัวสามารถให้บุคลากรและผู้บริหารแต่ละระดับปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับรูปแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในองค์กรยิ่งขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีของ ของเฟรนช์ (French) และ ราเวน (Raven) คือ อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป ฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ออซเดมีร์ และออซเดมีร์ (Özdemir & Özdemir) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

รูปแบบของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ฐานอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองของจังหวัดอังการา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการใช้แหล่งพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา การสนับสนุนหลักและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนการมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของครูในองค์กร ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการของครูมากที่สุด คือ อำนาจความสามารถพิเศษ อำนาจผู้เชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล การสนับสนุนหลัก และอำนาจตามกฎหมาย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนครูมากขึ้น โดยทั่วไปครูจะชื่นชอบ ให้การยอมรับผู้บริหารที่มีความรู้ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีการให้รางวัลตอบแทน เมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จผล และการใช้อำนาจนั้นต้องเป็นอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2. การยืนยันองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ข้อมูลการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1132.423 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.249 (p-value เท่ากับ 0.249) ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.029 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.938 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.926 ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 0.997 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.011 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.012 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.028 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งขององค์ประกอบหลักด้านการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (Y1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.88ตัวแปรสังเกตได้ด้านนโยบายและการวางแผน (Y2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.78 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการนำสู่การปฏิบัติ (Y3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.89 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (Y4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.86 – 0.92 ตัวแปรสังเกตได้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (Y5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.84 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.89 – 0.90 ตัวแปรสังเกตได้ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (Y7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.82 –

0.78 ตัวแปรสังเกตได้ด้านลักษณะงาน (Y8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.85 – 0.92 ตัวแปรสังเกตได้ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ (Y9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.92 ตัวแปรสังเกตได้ด้านข้อมูล (Y10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.88 – 0.93 ตัวแปรสังเกตได้ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (Y11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.79 – 0.88 ตัวแปรสังเกตได้ด้านระยะเวลาและสถานที่ (Y12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.87 ตัวแปรสังเกตได้ด้านการบริหารบุคลากร (Y13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.84 – 0.90 ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมของบุคลากร (Y14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.88 – 0.91 และตัวแปรสังเกตได้ด้านวัฒนธรรมการทำงาน (Y15) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ อยู่ระหว่าง 0.88 – 0.93 ซึ่งเป็นค่าตัวแปรน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 จัดว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.82 จัดว่ามีความเหมาะสม (AVE ≥ 0.50) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบหลักด้านการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเชิงองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.84 - 0.95 จัดว่ามีความเหมาะสม (CR ≥ 0.70) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการวิจัยองค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อข้อมูลและสรุปเป็นองค์ประกอบได้ จำนวน 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร 2) ด้านนโยบายและการวางแผน 3) ด้านการนำสู่การปฏิบัติ 4) ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ 5) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ 6) ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร 7) ด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ 8) ด้านลักษณะงาน 9) ด้านข้อมูล 10) ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ 11) ด้านระยะเวลาและสถานที่ 12) ด้านการติดต่อสื่อสาร 13) ด้านการบริหารบุคลากร 14) ด้านพฤติกรรมของบุคลากร และ 15) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน และผลการยืนยันองค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่าองค์ประกอบของภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 15 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องครอบคลุม เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1063.574 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.954 (p-value เท่ากับ 0.954) ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.931 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.960 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.931 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.930 ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ 1.007 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.013 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.030 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา องค์ประกอบย่อยด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (Y1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 องค์ประกอบย่อยด้านนโยบายและการวางแผน (Y2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 องค์ประกอบย่อยด้านการนำสู่การปฏิบัติ (Y3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 องค์ประกอบย่อยด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (Y4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 องค์ประกอบย่อยด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (Y5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 องค์ประกอบย่อยด้านการติดต่อสื่อสาร (Y6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 องค์ประกอบย่อยด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (Y7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงาน (Y8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 องค์ประกอบย่อยด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ (Y9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 องค์ประกอบย่อยด้านข้อมูล (Y10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 องค์ประกอบย่อยด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (Y11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 องค์ประกอบย่อยด้านระยะเวลาและสถานที่ (Y12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารบุคลากร (Y13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 องค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรมของบุคลากร (Y14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และองค์ประกอบย่อยด้านวัฒนธรรมการทำงาน (Y15) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 จัดว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2006) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.72 จัดว่ามีความเหมาะสม (AVE ≥ 0.50) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเชิงองค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 0.98 จัดว่ามีความเหมาะสม (CR ≥0.70) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (Y11) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ได้แก่ 1) มีการวิเคราะห์เพื่อจัดทำช่องทางบริการและช่องทางสื่อสาร 2) มีช่องทางการรับบริการที่หลากหลาย 3) มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 4) มีการใช้ปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดสำเนา/ลดกระดาษ และ 5) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการลดดุลยพินิจในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีทรัพยากรในการบริหารจัดการค่อนข้างพร้อม ประกอบกับผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 246 คน มีอายุระหว่าง 40 – 50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.68 รองลงมาคือ อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.18 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และรองลงมาคือ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน จากข้อมูลนี้อาจทำให้ตัวแปรองค์ประกอบด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ (Y11) เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญมาก ที่สุด และปัจจุบันใน

โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อติดต่อ ประสานงาน ลดการใช้กระดาษ อย่างแพร่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาห์ยา, อาหมัน และ ยาลิล (Yahya, Ahmad and Jalil) ได้ทำวิจัยเรื่องความหมายและคุณลักษณะของการเรียนรู้ตามหลักภควันตภาพ ผลวิจัยสรุปว่า กระบวนทัศน์การเรียนรู้ใหม่ที่ เรียกว่าการเรียนรู้แบบภควันตภาพหรือการเรียนรู้ที่ได้รับการสนับสนุนการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่แพร่หลาย แทนการใช้กระดาษเพียงอย่างเดียวและยังเป็นการแพร่หลายในการใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้และการพูดคุยในการเสนอแนะอื่น ๆ รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์ (Y4) ด้านระยะเวลาและสถานที่ (Y12) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน (Y15) ด้านนโยบายและการวางแผน (Y2) ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร (Y7) ด้านการบริหารบุคลากร (Y13) ด้านพฤติกรรมของบุคลากร (Y14) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ (Y5) ด้านการนำสู่การปฏิบัติ (Y3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y6) ด้านข้อมูล (Y10) ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร (Y1) ด้านลักษณะงาน (Y8) และด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ และด้านสุดท้าย คือ ด้านอุปกรณ์ (Y9) สำหรับตัวแปรองค์ประกอบ ด้านอุปกรณ์ (Y9) ซึ่งมีค่าความสำคัญน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการทำงานตามหลักภควันตภาพนั้น คือการทำงานที่อยู่ในทุกหนทุกแห่ง สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลาที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนลงสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้กล่าวว่า การทำงานตามหลักภควันตภาพ (Ubiquitous) คือ การทำงานที่อยู่ในทุกหนทุกแห่ง สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลาที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ โดยมีองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานแบบภควันตภาพประสบความสำเร็จ ได้แก่ การนำองค์กรของผู้บริหาร นโยบายและการวางแผน การนำสู่การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลลัพธ์ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ ลักษณะงาน ข้อมูล (Data) รูปแบบและกระบวนการให้บริการ ระยะเวลาและสถานที่ การติดต่อสื่อสาร การบริหารบุคลากรและพฤติกรรมของบุคลากรและวัฒนธรรมการทำงาน ดังนั้น ในหากโรงเรียนใดมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต รวมระบบสัญญาณอินเตอร์ ที่เพียงพอและทั่วจึงอาจเป็นสาเหตุให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรองค์ประกอบ ด้านอุปกรณ์ (Y9) ที่ได้ มีค่าความสำคัญน้อยที่สุดตามผลการวิจัยที่ค้นพบ

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่งต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผลการศึกษาที่พบว่า มีองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ มี 4 ตัวแปร คือ การมอบหมายสั่งการ (X_2) ความสามารถเชี่ยวชาญ (X_5) การกำหนดเป้าหมาย (X_3) และการกำกับควบคุม (X_4) ซึ่งสามารถทำนายการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 68.60 มีเพียงองค์ประกอบการสื่อสารสั่งการ (X_1) ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นลำดับรอง เนื่องจากมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เข้าสมการทั้ง 4 องค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญและนำเทคโนโลยีในใช้ในการบริหารโรงเรียนกันอย่างแพร่หลายทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและหน้าที่พิเศษ จะเห็นได้จากช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COCID-19) ที่ผ่านมาได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการศึกษาทุกระดับทั่วโลก ทำให้สถานศึกษาเกือบทุกแห่งทั่วโลกต้องปิดการเรียนการสอน เกิดการปรับเปลี่ยน

ระบบการจัดการศึกษา ที่เด่นชัดที่สุด คือ การเรียนการสอน ที่ต้องดำเนินงานต่อไม่ให้หยุด เพราะจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน จึงมีการปรับการเรียนสอนในหลายรูปแบบ เกิดนวัตกรรมทางความคิดมีรูปแบบใหม่ทางการเรียนการสอน ซึ่งผลกระทบต่อทางการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดระบบการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ และการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ โดยสามารถปฏิบัติงานได้ ณ ที่พักอาศัย หรือที่เรียกว่า work from home ผู้บริหาร ครู บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลา ตามภารกิจของตน ทั้งการจัดการเรียนการสอน การประชุม การอบรมและพัฒนาต่าง ๆ โดยใช้รูปแบบออนไลน์ (online) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินตามภารกิจได้ตามปกติ และที่สำคัญนักเรียนได้เรียนถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะปิดการเรียนการสอน ณ สถานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุศรี, ภูวนา และไอธาล (Madhushree, Bhuvana and Aithal) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของ COVID-19 ต่อการกำหนดนิยามใหม่บริการของสถาบันการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีที่แพร่หลาย ผลการวิจัยพบว่า โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก สถาบันการศึกษาของอินเดียและของโลกได้รับผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากมีการบังคับปิดเมืองทั่วโลกและสร้างผลกระทบร้ายแรงต่อชีวิตนักศึกษา โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนใน (T) ทั่วโลก โดยเฉพาะระบบการศึกษาโดยในอินเดีย นักเรียนประมาณ 32 สิบล้านคนหยุดไปโรงเรียนและวิทยาลัย และกิจกรรมการฝึกอบรมอื่นๆ ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 จากสถานการณ์นี้ ทุกสถาบันได้นำรูปแบบการศึกษาออนไลน์มาใช้ข้อมูลเทคโนโลยีการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ (ICCT) อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เทคโนโลยีเหล่านี้สามารถช่วยให้สถาบันศึกษาต่อแบบออนไลน์ได้อย่างไรและรู้ความสามารถของนักเรียนในการศึกษาออนไลน์ และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทำให้ทราบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ทราบว่าผู้บริหารคือบุคลคลสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน ทั้งนี้อาจเนื่องมาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด อ้างถึงหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ ศธ 04239/ว1092 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563 เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวคิดระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ ได้ประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนในสังกัดทราบและนำแนวคิดระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ ไปใช้เป็นหลักแนวคิดในการพัฒนาการบริหารการศึกษา ซึ่งการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีเพราะเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือในการบริหารงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการประหยัดต้นทุน ส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติราชการ เช่น การลงเวลาเข้า–ออกในการปฏิบัติงาน การลาไปราชการต่าง ๆ การเก็บข้อมูลบางอย่างจะถูกจัดเก็บผ่านระบบ Google Drive ซึ่งสามารถเรียกใช้งานได้สะดวกและทุกที่เป็นปัจจุบัน แต่ก็ไม่สามารถทิ้งการใช้กระดาษไปได้สิ้นเชิง โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาตนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีโดยตรงและได้นำความรู้ที่ได้มาแนะนำและถ่ายทอดกับครูและบุคลากรในสังกัดได้ใช้งานไปในทิศทางเดียวกันและการใช้สื่อภายนอกโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะต้องมีสื่อ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่พร้อมและทันสมัย ระบบการให้บริหารทางเครือข่ายมีความเสถียรและรวดเร็ว จะทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาในทุก

ด้านและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีที่สร้างขึ้น ซึ่งการทำงานตามหลักภควันตภาพมีประโยชน์มากมาย เช่น 1) ช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้ระบบสารสนเทศหรือกลไกในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า 2) เป็นการปรับเปลี่ยนกลไกในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความรวดเร็วของบริบทในการทำงาน 3) เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร และการปรับใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ เช่น ระบบ AMSS++ ระบบ SMSS ระบบ Smart OBEC ระบบ e-Office เป็นต้น ส่วนตัวแปรองค์ประกอบสื่อสารชักจูง (X_1) เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่ไม่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นลำดับรองลงมา จะละทิ้งไม่ให้ความสำคัญเลยไม่ได้ เนื่องมาจากผู้บริหารยังต้องมีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้คนยอมปฏิบัติตาม ดังนั้นการทำงานตามหลักภควันตภาพยังคงต้องเกิดการขับเคลื่อนผ่านตัวแปลการใช้พลังอำนาจที่เกี่ยวกับการสื่อสารและชักจูง_จากผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) เรียนรู้เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2563) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) 2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และ 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิตอล (Digitization/Digitalization) และอีกประเด็นอาจเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบสอบถามที่ได้กลับมา จำนวน 246 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 –50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.68 อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.18 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ใช้เทคโนโลยีในการทำงานและในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว จึงสามารถการทำงานตามหลักภควันตภาพมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว เข้าใจหลักการ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และจากการวิเคราะห์ พบว่า การมอบหมายสั่งการ (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 66.70 และตัวแปรการกำกับควบคุม (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 4 สามารถร่วมกันทำนายการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 68.60 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานตามหลักภควันตภาพ เป็นการทำงานที่อยู่ในทุกหนแห่ง สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลาที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ ซึ่งปัจจุบันในสถานศึกษาบุคลากรส่วนใหญ่จะมีอายุน้อย เป็นคนรุ่นใหม่ มีความชื่นชอบ มีความรู้ และทักษะในการใช้สื่อโซเชียลในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว ทำให้สามารถดำเนินการได้ด้วยจากการที่ตัวเองและด้วยความเต็มใจ ส่วนตัวแปรการกำกับควบคุม (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ หรือสถานศึกษา ยังไม่มีประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังนำหลักการทำงานตามหลักภควันตภาพมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี รวมถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่เสถียรและมีประสิทธิภาพ อย่างเพียงพอ สมการที่ได้รับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้า

สมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ แชตเทอร์จี และคนอื่น ๆ (Chatterjee and others) ศึกษาเรื่อง การนำ CRM มาใช้อย่างแพร่หลายเพื่อความยั่งยืนในการดำเนินงานของ บริษัท: กลั่นกรองบทบาทของความวุ่นวายทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า Ubiquitous CRM (UCRM) ปรับปรุงการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ สามารถรับรู้ถึงความต้องการและความต้องการของลูกค้า ซึ่งบริษัทต่างๆ สามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น UCRM จึงช่วยปรับปรุงความคล่องตัวของบริษัท ในการศึกษานี้ มีการตั้งสมมติฐานขึ้นมาเจ็ดข้อ โดยข้อหนึ่ง (H5) เกี่ยวข้องโดยมีผลกระทบจากผู้ดำเนินรายการ TT ใน H4 ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความคาดเดาไม่ได้เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีการพัฒนาส่งผลต่อขีดความสามารถของบริษัทในการบรรลุผลการดำเนินงานที่มั่นคงในแง่ของสัมประสิทธิ์ดีเทอร์มิแนนต์ (R2) เราทราบว่า FDC และ FAC สามารถทำได้อธิบาย AUC ได้ 43% (R2 = 0.43) ในขณะที่ FAC, FDC และ AUC สามารถอธิบายได้ OPS 33 % ของเวลา (R2 = 0.33) ผลลัพธ์ยังแสดงให้เห็นว่า OPS สามารถอธิบาย FPR ได้ขอบเขต 68 % (R2 = 0.68) ซึ่งเป็นพลังการทำนายของแบบจำลอง และยังสอดคล้องกับโบซโกซ และออซเดมีร์ (Bozgöz & Özdemir) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของครูในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การแสดงความคิดเห็นของครูในการใช้อำนาจหน้าที่และการใช้อำนาจทางกฎหมาย ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบ และปานกลาง และความสัมพันธ์เชิงบวก และระดับต่ำเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจบีบบังคับ ผลวิเคราะห์การถดถอยอำนาจการให้รางวัล อำนาจทางกฎหมายและการบีบบังคับมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความความคิดเห็นของครูในองค์กร และยังสอดคลองกับงานวิจัยของโดอัน และ เซลิก (Doğan & Çeli) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความมุ่งมั่นขององค์กรครูและผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายและบีบบังคับมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนต้องการใช้อำนาจการให้รางวัลมากกว่ารูปแบบอำนาจอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นครูและเพิ่มความพยายามเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความมุ่งมั่นขององค์กรอยู่ในระดับสูง ความมุ่งมั่นขององค์กรในโรงเรียนของพวกเขาอยู่ในระดับต่ำ เมื่อใช้อำนาจบีบบังคับ ครูจะเพิ่มระยะห่างทางอารมณ์และพฤติกรรมต่อองค์กรทัศนคติเชิงลบที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชน, ฮวาง, หยาง, เชน และ ฮวง (Chen, Hwang, Yang, Chen and Huang) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ระบบการสนับสนุนการปฏิบัติการแบบภควันตภาพสำหรับครู ซึ่งผลวิจัยสรุปได้ว่า ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบภควันตภาพสำหรับครู (UPSST) และรูปแบบการดำเนินงานของ PDA ถูกนำมาปรับใช้ในรูปแบบที่จะสนับสนุนครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวคิดของการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์และวิจัยออกแบบตามที่ผู้เขียนดำเนินการซ้ำ ๆ เพื่อเป็นการวิเคราะห์และประเมินผลการพัฒนา ข้อมูลที่เก็บเป็นการเก็บจากผู้ใช้งานจริงในการทำงานแบบ UPSST ผู้เข้าใช้ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารการศึกษาในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รวมทั้งผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ และครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถนำข้อค้นพบที่ได้นี้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติกับหน่วยงานของตนในบริบทดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย ที่พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) มีตัวแปรองค์ประกอบสื่อสารชักจูง (X_1) เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่ไม่สามารถทำนายการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นควรผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบสื่อสารชักจูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามหลักภควันตภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบด้านอุปกรณ์ มีค่าความสำคัญน้อยที่สุด ต่าง ๆ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียน ควรสนับสนุนที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานตามหลักภควันตภาพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประเมินการทำงานตามหลักภควันตภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษา ปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการทำงานตามหลักภควันตภาพ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา หรือสถาบันอุดมศึกษา

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพในโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน

3. ควรมีการศึกษาหรือการทบทวนในการทำวิจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพทุก ๆ 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนต่าง ๆ

อย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือวัดมาตรฐานในการบริหารจัดการงานในฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

4. ควรศึกษาผลกระทบเชิงนโยบายเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและการส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพ จากการบริหารงานในโรงเรียนเพิ่มขึ้น และอาจทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการเพื่อให้เห็นภาพรวมของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและการทำงานตามหลักภควันตภาพได้อย่างครบถ้วน

5. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างรูปแบบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545.

กฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 120, ตอนที่ 36ก 1 พฤษภาคม 2546.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สพฐ..“ระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ.” **เอกสารประกอบการกรอกข้อมูลแบบประเมินการเป็นระบบราชการ 4.0: มิติการทำงานตามหลักภควันตภาพ.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าถึงจาก www.psdg-obec.nma6.go.th/6022 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563.

จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ. “ภควันตภาพวิถีสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. “คู่มืออบรมปฏิบัติการบูรณาการใช้คอมพิวเตอร์พกพา (Tablet) เพื่อยกระดับการเรียนการสอน.” **เอกสารประกอบการอบรมโครงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์พกพา** ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. “หน่วยที่ 1 ภาพอนาคตการศึกษาไทย: สู่การศึกษาภควันตภาพ.” **คู่มืออบรมปฏิบัติการบูรณาการใช้คอมพิวเตอร์พกพา (Tablet) เพื่อยกระดับการเรียนการสอน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555.

นพดล ผู้มีจรรยา. “ระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท.” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2558.

นพดล ผู้มีจรรยา และพัลลภ พิริยะสุรวงศ์. “การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบ u-Learning” **วารสารวิทยบริการ.** 23, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2555): 90-99.

นิสรีน พรหมปลัด. “การพัฒนารูปแบบการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบยูบิควิตัส เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านศิลปะอิสลาม.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2560.

“ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 127, ตอนพิเศษ 98 ง, 18 สิงหาคม 2553.

ประชุม รอดประเสริฐ. **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2547.

“พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 120, ตอนที่ 100 ก 9 ตุลาคม 2546.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116.** ตอนที่ 74 ก 19 สิงหาคม 2542.

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545.” **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 119, ตอนที่ 99 ก 2 ตุลาคม 2545.

ภูชิศ สถิตพงษ์. “การพัฒนาระบบการสอนภูมิศาสตร์แบบภควันตภาพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การจัดระบบการศึกษา หน่วยที่ 7–10**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. “บทที่ 2 อำนาจของผู้นำ.” **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้ง, 2561.

ศักดิ์สิน ช่องดารากุล. “ยุทธศาสตร์ที่น่าจะนำมาสู่การจัดการมัธยมศึกษาที่ดีมีคุณภาพ” **วารสารวิชาการ.** 14, 1 (มกราคม – มีนาคม 2554): 88-89.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). **ยูบิควิตัส (Ubiquitous) คีย์เวิร์ดของโลก IT แห่งอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2554.

สิทธิชัย ลายเสมา. “ระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อมการเรียนแบบภควันตภาพโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกัน.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย, 2556.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570).** เข้าถึงเมื่อ 20 สิงหาคม 2566 เข้าถึงได้จาก www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. **ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.** เข้าถึงเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2563 , เข้าถึงได้จาก http://www.opdc.go.th.

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ. **ข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักการบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย ปี 2557.** เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.bopp-bec.info/home/?page_id=14038.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).** สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562.

ภาษาอังกฤษ

Aslan, H. “The Relationship between Teachers' Perceived Power Distance and Organizational Silence in School Management.” **International Journal of Psychology and Educational Studies** 9, 3 (2022): 644 - 664.

Barbara Tabachnick, and Linda's Fidell. **Using Multivariate Statistics.** New York: Harper & Row, 1983.

Barstow, Cedar. **Right Use of Power: The Heart of Ethics: A Guide and Resource for Professional Relationships**. 10th Anniversary Edition. USA: Many Realms, Routledge, 2017.

Best, John W., and James V. Kahn. **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education, 2006.

Chatterjee, Sheshadri., Ranjan Chaudhuri, Antonino Galati and Demetris Vrontis. "Adoption of Ubiquitous CRM for Operational Sustainability of The Firms: Moderating Role of Technology Turbulence." **Sustainability** 13, 18 (2021): 10358.

Chen, Chao-Hsiu, Gwo-Jen Hwang, Tzu-Chi Yang, Shih-Hsuan Chen and Shen-Yu Huang. "Analysis of a ubiquitous performance support system for teachers" **Innovations in Education and Teaching International** 20, 2, 2009.

Cronbach, L. J. **Essentials of Psychological Tests**. 4th ed. New York: Harper & Row, 1984.

Demissie Molla Mesfin. "Principals' Power For Achieving Quality Education in Secondary Schools of Ethiopia." **Power and Education** 10, 2 (2022): 199 - 213

Dennis Wrong. **Power: Its Forms, Bases and Uses**. 1st ed. Routledge, 2017.

Doğan H., and Çelik K. "The Relation Between School Administrators' Use of Power Styles and Teachers' Organizational Commitment and Their Job Performance." **Education and Science** 44, 198 (2019): 37 – 55.

Drea Zigarmi, Taylor Peyton and Wallace Alan Randolph. "Employees' Perceived use of Leader Power and Implications for Affect and Work Intentions." **Human Resource Development Quarterly** 26, 4 (2015): 359 – 384.

Edward Watson and William Plymale. "Ubiquitous Learning: Strategies for Pedagogy" **Course Design and Technology.** N.P.: Information Age Publishing, Inc., 2012.

Etzioni, A. **A comparative analysis of complex organization.** New York: Free Press, 1961.

Fernando et al.. **"**u-Teacher: Ubiquitous Learning Approach**"** **Proceedings of Technologies for E-Learning and Digital Entertainment.** September 4, 2008.

George J. Seperich and Russell W. McCalley. **Managing Power and People**. 1st ed. Routledge, 2016.

Guinote A., Chen S. **Power as Active Self: From Acquisition to the Expression and Use of Power**. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2018.

Guy Huber. **Exercising Power in Autoethnographic Vignettes to Constitute Critical Knowledge**. Accessed February 20, 2023. Available from https://doi.org/10.1177/13505084221079006.

Gülden ÖZDEMİR and Asım ÖZDEMİR. "The Styles of School Principals' Using Power Sources and the Relationship between Principal Support and Citizenship Behaviour (Ankara Province Example)." **SDU International Journal of Educational Studies** 9, 1(2022): 17 - 28.

Gwo-Jen Hwang. "Criteria and Strategies of Ubiquitous Learning. Proceedings of the IEEE International Conference on Sensor Networks." **Ubiquitous and Trustworthy Computing**, 2006.

Gwo-Jen Hwang and Chin-Chung Tsai and Stephen Yang. **Criteria, Strategies and Research Issue of Context-Aware Ubiquitous Learning**: **Educational Technology & Society.** N.P.: Information Age Publishing, Inc., 2008.

Hanna Pishwa and Rainer Schulze. **The Exercise of Power in Communication: Devices, Reception and Reaction**. UK: Palgrave Macmillan, 2015.

Hardy, Andrew R., Richard Whitehouse and Dan Yarnell. **Power and the Powers: The Use and Abuse of Power in its Missional Context**. Wipf and Stock Publishers, 2015.

Haroon Malik and Elhadi Shakshuki. "Special Issue on Emerging Trends in Ubiquitous Systems and Pervasive Networks." **Future Generation Computer Systems** 110, 1 (2020): 317 - 319.

Hersey, P., Blanchard, K. H., and Johnson, D. E. **Management of organizational behavior: Leading human resources** 8th ed. Upper Saddle River, (NJ: Prentice-Hall, 2001), 210-211.

Hiroaki Ogata and Yano Yano. **Context-Aware Support for Computer-Supported Ubiquitous Learning-Proceedings of the 2nd IEEE International Workshop on Wireless and Mobile Technologies in Education.** Los Alamitos: IEEE Computer Society, 2004.

Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.. **Educational Administration: Theory Research and Practice** 6th ed. Boston: McGraw-Hill, 2001.

Huiyong Xiao. “Social Issues that Ubiquitous Computing brings.” Ph.D. dissertation, School of Information System, University of Illinois, 2006.

Huo, Baofeng, Min Tian, Yu Tian and Qiyuan Zhang. “The Dilemma of Inter-Organizational Relationships: Dependence, Use of Power and Their Impacts on Opportunism.” **International Journal of Operations and Production Management** 39, 1 (2019): 2 - 23.

İbrahim Ethem Bozgöz and Ali Özdemir. “Analysis of the Relationship between The Positional Power Sources Used by School Administrators and The Organizational Silence Behaviors of Teachers.” **International Journal of Educational Administration and Leadership: Theory and Practice** 1, 2 (2023): 64 - 72.

Ina Blau and Mira Hameiri. “Mobile Educational Data Management by Teachers, Students and Parents: Does Technology Change School - Family Communication and Parental Involvement?.” **Education and Information Technologies** 22, 3 (2017): 1231 - 1247.

International Institute for Management Development (IMD). **World Competitiveness Yearbook 2014 Results,** accessed 5th January 2020, available from http://www.imd.org/wcc/news-wcy-ranking/, 2020.

James T. Tedeschi, Barry R. Schlenker, Svenn Lindskold. **The Exercise of Power and Influence: The Source of Influence**. 1st ed. Routledge, 2017.

Jenifer Winter. “Emerging Policy Problems Related to Ubiquitous Computing: Negotiating Stakeholders’ Visions of the Future.” **Springer Science + Business Media B.V.** 299, 2008.

Johan Botha and Molly Fuller. “South African Teachers’ Views of The Power and Control Exercised by Their Principals.” **International Journal of Leadership in Education,** Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1942993.

John R. French Jr., and Bertram H. Raven, “The Base of Social Power,” **in Studies Power,** ed. D. Cartwright (An Arbor: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 141.

Johnson, R. M. “Educator Perceptions of The Use of Power and Student Responses to The Use of Power at A Disciplinary Alternative Education Program (DAEP): One Texas Perspective.” The University of Texas at Arlington in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy, 2014.

Jones, V. & Jo, J.H. **Ubiquitous learning environment: An adaptive teaching system using ubiquitous technology.** accessed 5th January 2020 from https://www.researchgate.net/publication/29453419, 2004.

Klein Trust. “Understanding and The Use of Power – Three Forces That Make Up Lateral Leadership.” **Journal for Advanced Research in Applied Sciences** 7, 1 (2020): 16 - 22.

Kiran Ahuja and Arun Khosla. “A Novel Framework for Data Acquisition and Ubiquitous Communication Provisioning in Smart Cities.” **Future Generation Computer Systems** 101, 1 (2019): 785 - 803.

L.E. Duckworth. “The relationship between self-perceived power based of participants of the center for leadership training program and 360-degree feedback evaluations from colleagues” **Dissertation Abstracts International, 65(11),** 60784 A (online): www.umi.com/dessertation/fullcit3153755. (2019, December, 30)

Lewis A. Coser and Bernard Rosenberg, **Sociological Theory** New York: McMillan Publishing Company, Inc., 1976.

Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.

Lisa-Dionne Morris. **Ubiquitous Learning: Strategies for Pedagogy, Course Design and Technology.** N.P.: Information Age Publishing, Inc., 2012.

Lizcano, David, Juan A. Lara, Bebo White and Shadi Aljawarneh. “Blockchain - Based Approach to Vreate A Model of Trust in Open and Ubiquitous Higher Education.” **Journal of Computing in Higher Education** 32, 1 (2020): 109 - 134.

Lukman Ziblim and Abbad Ertürk. “The Organizational Power Applied by School Principals and Its Effect on Teachers’ Perception of Power Distance.” **Participatory Educational Research** 9, 5 (2022): 26 - 42.

Lussier, R. N. **Management fundamentals**. Ohio: South Western College, 2000.

Maduekwe, Catherine Chinenye, and Beverly Thaver. “The Reform of Public Universities in Tanzania: Governmentality and The Exercise of Power.” **African Sociological Review/ Revue Africaine De Sociologie** 23, 1 (2019): 45 – 60.

Margarita Jaitner. “Exercising Power in Social Media.” **The Fog of Cyber Defence** 10, 2 (2013): 57.

Marlo D. Alvarez. “School Heads' Use of Power in Empowering Northern Samar Teachers.” **The Normal Lights** 12, 2 (2018): 1 - 32.

Martin Westin, Lars Hallgren and Emily Montgomerie. **“Between Authority and Argumentation: Facilitators’ Use of Power in Collaborative Governance.”** Journal of Environmental Planning and Management, Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2174835.

Massie, Alicia., Hanna P. and Rainer Schulze. **The Exercise of Power in Communication**: **Discourse and Society**. UK: Sage Publications, 2017.

McClelland, David. **Power: The Inner Expericence**. New York: Irvington Publishers, Inc., 1975.

McLaughlin, Cheryl Althea. “The Negotiation of Meaning and Exercise of Power in Professional Learning Communities.” Department of Curriculum and Instruction University.Florida, 2014.

Medina, Alicia. Eduardo Lopez and Rolf Medina. “The Unethical Managerial Behaviours and Abusive Use of Power in Downwards Vertical Workplace Bullying: A Phenomenological Case Study.” **Social Sciences** 9, 6 (2020): 110.

Moodly L Adéle. **Exercising Positional Power to Advance and Support Women in Leadership – Conversations with Men in Higher Education**. Accessed February 25, 2023. Available from https://doi.org/10.1177/0892020622109747.

Omiros Iatrellis, Theodor Panagiotakopoulos, Vassilis C. Gerogiannis, Panos Fitsilis and Achilles Kameas. “Cloud Computing and Semantic Web Technologies for Ubiquitous Management of Smart Cities - Related Competences.” **Education and Information Technologies** 26, 2 (2021): 2143 - 2164.

Ozcan K., Karatas I. H., Caglar C., and Polat M. “Administrators' Power Usage Styles and Their Impact on The Organizational Culture in Colleges of Education: A Case Study.” **Educational Sciences: Theory and Practice** 14, 2 (2014): 560 - 569.

Peabody, R. L. “Perceptions of Organization Authority: A Comparative Analysis,” in **Organizations: Structure and Behavior,** New York: The Free Press, 1971.

Reiley, Peter J and Rick R. Jacobs. “Ethics Matter: Moderating Leaders’ Power Use and Followers’ Citizenship Behaviors.” **Journal of Business Ethics** 134, 1 (2016): 69 - 81.

Remi Alapo. “Organizational Power Politics and Leadership Experiences on The View and Use of Power in Organizations.” **City University of New York (CUNY)** 6, 1 (2018): 30 - 36.

Ritabrata Chakraborty. “Steven Lukes and Michel Foucault: Exercising Power and Effecting Compliance.” **LSE Undergraduate Political Review** 5, 1 (2022): 80 - 93.

Rui Shi, Yang Liu, Jianjun Chen, Xuan Zou, Yanbin Chen, Minghua Fan, Zhihao Cai Guanghui Zhang, Zhiwen Li and Yuming Liang. “IPS: Unified Profile Management for Ubiquitous Online Recommendations.” In 2021 IEEE 37th International Conference on Data Engineering (ICDE), (19 – 22 April 2021), 2571 - 2582.

Samuel B. Bacharach and Edwards J. Lawer. **Power and Bliticin Organization**. San Francisco: Jossey – Bass, 1980.

Sasha Budde Crowley. “Exemplary Leaders’ Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial Leaders in Admissions/ Enrollment Management in Private Non-Profit Higher Education.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, Brandman University, 2021.

Si Wang and Guangxia Wang. “Research on Ubiquitous Map Information Organization Oriented to Location - Based Aggregation.” **Journal of Geoscience and Environment Protection** 10, 1 (2022): 238 - 249.

Sinkler, Carline Ryan. “Exemplary Leaders' Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial High School Principals.” The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, University of Massachusetts Global, 2021.

Sloof, Randolph and Ferdinand A. von Siemens. “Effective Leadership and The Allocation and Exercise of Power in Organizations.” **The Leadership Quarterly** 32, 4 (2021): 101-277.

Sorm, Sath and Ilhan Gunbayi. “School Leadership: The Exercise of Legitimate Power in Cambodia.” **European Journal of Education and Studies** 4, 5 (2018): 257 – 278

Srilalitha Sagi. “The Use of Power and Authority in Decision Making Process: A Cross Cultural Perspective.” **International Journal of Management and Humanities** 7, 1 (2015): 12 – 14.

Stephen P. Robbins. **Essentials of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs: Prentice – Hall, 1983.

Stephen P. Robbins. **Organization Behavior Concepts Controversies and Applications**. 4th ed. (Englewood Cliff New Jersey: Prentice-Hall.) 1989, 133.

Syed Khasim, Lakshmi Prasanna, Nirupama Prakash, Gayatri Parasa, Shaik Shakeer Basha and Krishnasamy Srinivasan. “Ubiquitous Management System for Monitoring E - Learning Applications: A Study.” **Int. J. of Aquatic Science** 12, 1 (2021): 250 - 258.

Taylor Peyton, Drea Zigarmi and Susan N. Fowler. “Examining The Relationship between Leaders' Power Use, Followers' Motivational Outlooks, and Followers' Work Intentions.” **Frontiers in Psychology** 9, 2620 (2019): 1 – 20.

Toliupa, Sergey, Yuriy Kravchenko and Aleksander Trush. “Organization of Implementation of Ubiquitous Sensor Networks.” **IAPGOŚ** 8, 1 (2018): 36 - 39.

Viliem Kurtulaj “Power Relations and Exercise in Educational Institutions.” **Egitim Bilimleri Fakultesi Dergisi** 54, 2 (2021): 627 - 644.

Wassalamu Alaikum. **Computing Ubiquitous.** Accessed 5th January 2020, Available from http://boodee92.blogspot.com/2012/12/ubiquitous.html

Wei Song, Ning Feng, Yanwei Wang, Wentao Mao and Liangliang Song. “A Ubiquitous Power Management System Based on Environment Perception.” **Procedia Computer Science** 111, 1 (2017): 190 - 195.

William T. Graham. “The Relationship between The High School Principal's Use of Power and The Teachers' Self - Perception of Professionalism.” In Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Education University of Missouri - Columbia, 2015.

Wolf, Randy. “Leaders and Their Use of Power in Facilitating Organizational Change.” **Journal of Applied Christian Leadership** 8, 1 (2014): 76 – 87.

World Economic Forum. **The World Economic Forum COVID**. Accessed February 28, 2020. Available from https://www.weforum.org/agenda/2020/07/covid19-education-lockdown- children.

Yahya Altinkurt, Kürşad Yilmaz, Evrim Erol and Emine Tuğba Salali. “Relationship between School Principals’ use of Power Sources and Teachers’ Organizational Cynicism Perceptions.” **Journal of Teacher Education and Educators** 3, 1 (2014): 25 - 52.

Yahya, S., Ahmad, E., & Jalil, K. “The definition and characteristics of ubiquitous learning: A discussion.” **International journal of education and development using information and communication technology** 6, 1, 2010: 35 - 43.

Yasemin Yeşilbaş and Bertan Akyol. “Power Sources Used by School Principals: A Mixed - Method Study.” **Journal of History Culture and Art Research** 8, 3 (2019): 17 - 31.

Yifat Sharabi Levine. “How CEOs Perceive and Exercise their Power.” The Degree of Doctor of Philosophy Alliant International University, 2016.

Yukl, Gary. **Leadership in Organization.** Englewook Cliffs: Prentice – Hall, 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ อว 8612.2/316

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล

ด้วย นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์ รหัสนักศึกษา 60252922 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย
เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ดร.เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแพปฐมพิทยา จังหวัดราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
2. ดร.จุรีพร รักสบาย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง “มนูญวิทยาคาร” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
3. ดร.ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง	ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี
4. ดร.ทัณฑธร อินทะวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอมก๋อยวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
5. ดร.อุบลรัตน์ กรุดมณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนอู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์

ชื่องานวิจัย การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้อมูลหรือข้อกระทงคำถามที่ได้จากการสัมภาษณ์มีค่าต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สำหรับการพิจารณาองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์
นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล ผู้รับสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

สถานที่/หน่วยงาน.....

วุฒิการศึกษา.....จาก.....

วัน.....เดือน.....ปี.....ที่สัมภาษณ์เวลา.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สำหรับการพิจารณาองค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. จากชื่องานวิจัยที่ได้นำเรียนไปแล้วนั้น ท่านคิดว่าการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานโรงเรียนส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. นอกจากประเด็นในข้อที่ 1 ท่านคิดว่ามีประเด็นสำคัญอื่นที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องต่อการทำวิจัยเรื่องนี้อย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

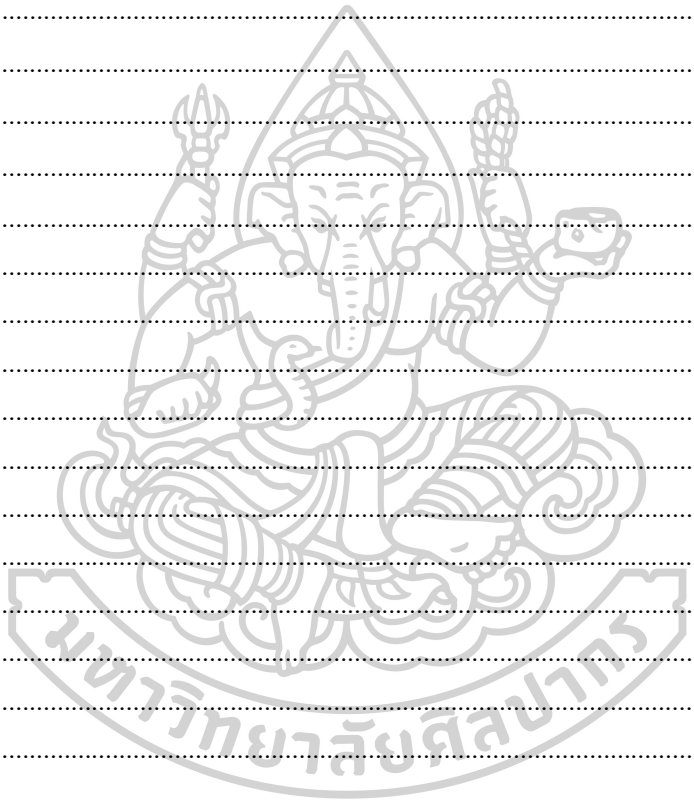
.....

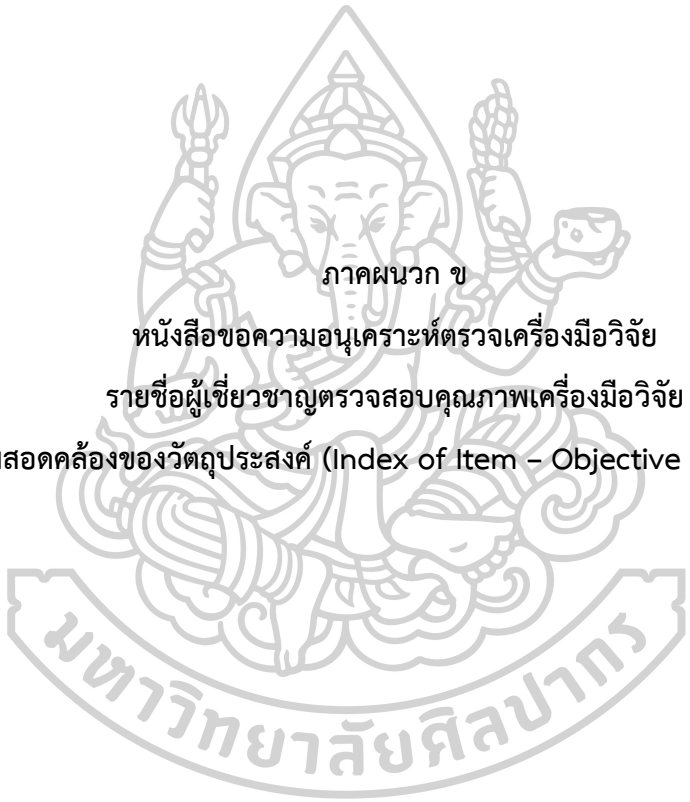
.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

ที่ อว 8612.2/330

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

7 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ขนิษฐา อำนักมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์ รหัสนักศึกษา 60252922 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ดร.ขนิษฐา อำนักมณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ตรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. ดร.ธวัช กรุดมณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.ปิยาภัค อุ่นเอม	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. รศ.ดร.สงวน อินทร์รักษ์	รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. ดร.สมพงษ์ เตชรัตนวรกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพมงคลรังษี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	เหมือนข้อ 13
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	เหมือนข้อ 13
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
21	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
28	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	เหมือนข้อ 30
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	เหมือนข้อ 23
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	เหมือนข้อ 26
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
43	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
48	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
63	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	เหมือนข้อ 61
64	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
65	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
66	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
67	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
68	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
69	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
70	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
71	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
72	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	เหมือนข้อ 70
73	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
74	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
75	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
76	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
77	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
78	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
79	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
80	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
81	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
82	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
83	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
84	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
85	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
86	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	เหมือนข้อ 84
87	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
88	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
89	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
90	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
91	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
92	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
93	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
94	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
95	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
96	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
97	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
98	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
99	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
100	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
101	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
102	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
103	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
104	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
105	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
106	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
107	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
108	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
109	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
110	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
111	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
112	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
113	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
114	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
115	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
116	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
117	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
118	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
119	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
120	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
121	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
122	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
123	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
124	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
125	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
126	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
127	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
128	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	+1	+1	+1	+1	**+1**	**1.0**	✓	
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

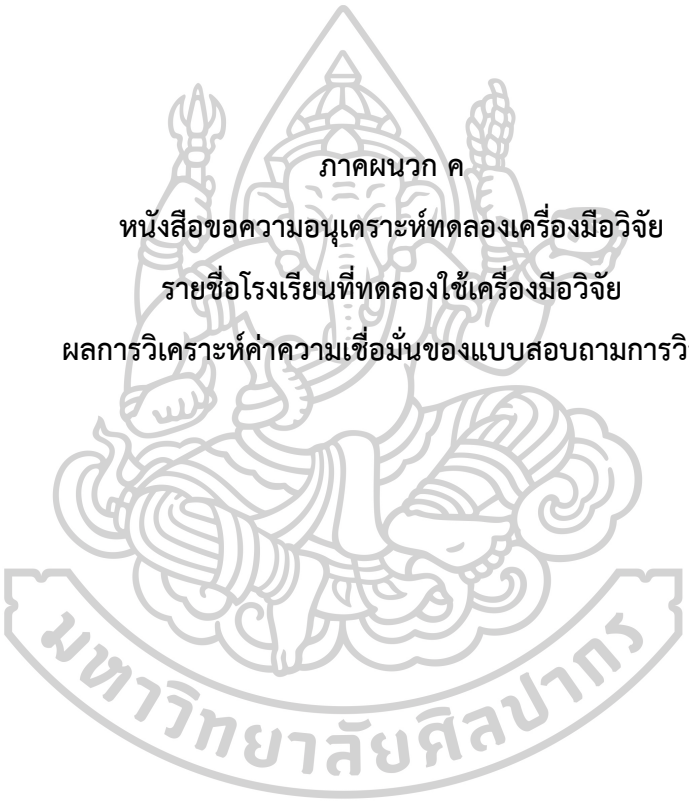
ตารางที่ 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียน (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

ตารางที่ 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา: องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียน (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

ที่ อว 8612.2/343

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเถินวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์ รหัสนักศึกษา 60252922 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

1	โรงเรียนเถินวิทยา	จังหวัดลำปาง
2	โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์	จังหวัดเชียงราย
3	โรงเรียนท่าคันโทวิทยาคาร	จังหวัดกาฬสินธุ์
4	โรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา	จังหวัดเลย
5	โรงเรียนตราษตระการคุณ	จังหวัดตราด
6	โรงเรียนสายธรรมจันทร์	จังหวัดราชบุรี
7	โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
8	โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
9	โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	จังหวัดชุมพร
10	โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์	จังหวัดสงขลา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

จากตารางที่ 29 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งพิจารณาจากข้อกระทงคำถาม จำนวน 128 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้ปรับข้อคำถามบางข้อ จึงทำให้มีข้อกระทงคำถามที่สามารถนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัย จำนวน 120 ข้อ แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) คณะกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded[a]	0	.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.985	.985	174

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
001	585.88	1895.661	.182	.985
002	585.75	1881.419	.531	.985
003	585.97	1887.902	.351	.985
004	585.84	1871.620	.696	.985
005	585.72	1888.015	.474	.985
006	586.09	1876.668	.451	.985
007	585.94	1882.060	.437	.985
008	585.94	1881.802	.442	.985
009	585.88	1875.532	.677	.985
010	586.03	1864.612	.715	.985
011	585.94	1864.964	.723	.985
012	586.03	1874.160	.588	.985
013	586.06	1872.899	.687	.985
014	585.88	1876.113	.581	.985
015	586.09	1877.378	.475	.985
016	585.94	1868.641	.719	.985
017	586.16	1863.039	.694	.985

018	586.00	1875.355	.566	.985
019	586.06	1860.964	.723	.985
020	585.81	1875.060	.637	.985
021	585.84	1883.684	.491	.985
022	585.94	1870.770	.674	.985
023	585.78	1879.531	.554	.985
024	585.88	1886.113	.416	.985
025	585.75	1887.355	.460	.985
026	585.78	1885.015	.498	.985
027	585.81	1880.673	.589	.985
028	586.13	1871.339	.649	.985
029	585.81	1880.222	.519	.985
030	585.88	1884.435	.457	.985
031	585.91	1869.636	.709	.985
032	585.97	1866.547	.686	.985
033	586.03	1877.064	.528	.985
034	585.97	1869.967	.683	.985
035	585.88	1871.403	.779	.985
036	586.00	1861.226	.858	.985
037	585.84	1872.136	.684	.985
038	585.81	1875.899	.715	.985
039	585.94	1872.899	.710	.985
040	585.84	1871.168	.706	.985
041	586.19	1856.867	.755	.985
042	586.03	1869.064	.776	.985
043	586.09	1859.894	.804	.985
044	585.88	1880.500	.486	.985
045	585.84	1888.910	.358	.985
046	585.97	1866.031	.765	.985
047	586.03	1857.257	.853	.985

048	585.78	1880.305	.536	.985
049	585.88	1868.694	.670	.985
050	585.81	1877.899	.662	.985
051	586.00	1855.871	.816	.985
052	585.91	1874.346	.689	.985
053	585.88	1881.661	.525	.985
054	585.84	1880.588	.569	.985
055	585.97	1871.644	.729	.985
056	585.81	1878.351	.651	.985
057	585.81	1881.577	.565	.985
058	586.19	1856.609	.883	.985
059	585.97	1868.031	.723	.985
060	585.78	1889.467	.375	.985
061	585.97	1871.902	.643	.985
062	585.94	1875.028	.659	.985
063	585.97	1872.418	.632	.985
064	585.88	1872.823	.653	.985
065	585.84	1875.168	.617	.985
066	585.94	1899.028	.143	.985
067	585.91	1870.217	.788	.985
068	585.75	1889.484	.398	.985
069	585.97	1872.741	.703	.985
070	585.91	1882.604	.490	.985
071	585.81	1876.157	.708	.985
072	586.03	1866.934	.737	.985
073	585.81	1881.770	.484	.985
074	585.94	1874.835	.588	.985
075	585.97	1867.709	.821	.985
076	586.00	1870.194	.673	.985
077	585.84	1882.459	.522	.985

078	586.00	1863.032	.821	.985
079	585.91	1870.217	.696	.985
080	585.97	1875.515	.638	.985
081	586.16	1861.104	.789	.985
082	585.91	1871.507	.757	.985
083	586.06	1864.641	.783	.985
084	586.00	1859.032	.823	.985
085	586.06	1869.351	.686	.985
086	585.97	1869.709	.774	.985
087	586.19	1861.577	.676	.985
088	586.19	1865.577	.610	.985
089	586.06	1870.706	.599	.985
090	586.00	1875.677	.509	.985
091	585.94	1875.738	.642	.985
092	585.97	1870.805	.748	.985
093	585.97	1880.999	.511	.985
094	586.19	1871.770	.545	.985
095	585.84	1880.459	.573	.985
096	585.94	1873.093	.625	.985
097	586.03	1866.096	.687	.985
098	585.91	1875.120	.670	.985
099	586.06	1871.286	.646	.985
100	586.06	1872.899	.687	.985
101	586.03	1869.902	.757	.985
102	586.22	1860.499	.658	.985
103	585.97	1875.709	.563	.985
104	586.03	1884.354	.345	.985
105	585.72	1886.273	.529	.985
106	586.06	1874.125	.659	.985
107	586.06	1866.448	.835	.985

108	585.97	1872.741	.703	.985
109	585.94	1869.157	.798	.985
110	586.16	1863.814	.738	.985
111	586.03	1864.225	.792	.985
112	586.00	1871.032	.735	.985
113	585.88	1888.565	.312	.985
114	585.84	1887.039	.406	.985
115	585.97	1866.676	.752	.985
116	585.97	1868.547	.801	.985
117	586.16	1854.394	.743	.985
118	586.09	1868.733	.637	.985
119	585.88	1875.790	.670	.985
120	585.88	1877.210	.635	.985
121	585.97	1870.483	.756	.985
122	585.82	1875.081	.688	.985
123	585.81	1875.964	.714	.985
124	584.84	1878.781	.615	.985
125	585.92	1879.959	.553	.985
126	586.06	1870.512	.742	.985
127	585.97	1884.547	.380	.985
128	585.86	1886.823	.369	.985
129	586.03	1867.064	.765	.985
130	586.08	1859.894	.704	.985
131	585.83	1880.500	.486	.985
132	585.84	1888.910	.357	.985
133	585.97	1866.031	.765	.985
134	586.03	1857.257	.853	.985
135	585.78	1880.305	.536	.985
136	585.88	1868.694	.670	.985
137	585.81	1877.899	.662	.985

138	586.00	1855.871	.816	.985
139	585.91	1874.346	.689	.985
140	586.03	1869.064	.776	.985
141	586.09	1859.894	.704	.985
142	585.88	1880.500	.486	.985
143	585.84	1888.910	.358	.985
144	585.97	1866.031	.765	.985
145	586.03	1857.257	.853	.985
146	585.85	1876.210	.645	.985
147	585.97	1870.483	.656	.985
148	585.88	1875.081	.688	.985
149	585.81	1875.964	.714	.985
150	585.84	1878.781	.615	.985
151	585.91	1879.959	.553	.985
152	586.06	1870.512	.741	.985
153	585.97	1884.547	.380	.985
154	585.88	1886.823	.349	.985
155	586.10	1856.867	.755	.985
156	586.03	1869.064	.776	.985
157	586.09	1859.894	.804	.985
158	585.87	1881.500	.487	.985
159	585.84	1888.910	.358	.985
160	585.97	1866.031	.765	.985
161	586.03	1857.257	.853	.985
162	585.78	1880.305	.536	.985
163	585.88	1868.694	.670	.985
164	585.81	1877.899	.652	.985
165	586.10	1855.871	.815	.985
166	585.91	1874.346	.679	.985
167	585.85	1882.661	.525	.985

168	585.84	1880.588	.569	.985
169	585.91	1879.959	.553	.985
170	586.06	1870.512	.641	.985
171	585.90	1885.547	.380	.985
172	585.88	1884.823	.348	.985
173	585.91	1874.346	.686	.985
174	585.85	1881.661	.524	.985

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน

ตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่ อว 8612/3356

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

28 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์ รหัสประจำตัว 60252922 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (บุคคลภายนอก) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาคเหนือ (จำนวน 19 โรงเรียน)

1	โรงเรียนบ้านกาดวิทยาคม	จังหวัดเชียงใหม่
2	โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม	จังหวัดเชียงใหม่
3	โรงเรียนสันทรายวิทยาคม	จังหวัดเชียงใหม่
4	โรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม	จังหวัดกำแพงเพชร
5	โรงเรียนบ้านคลองสะพานช้าง	จังหวัดกำแพงเพชร
6	โรงเรียนหัวดงรัฐชนูปถัมภ์	จังหวัดพิจิตร
7	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์	จังหวัดเพชรบูรณ์
8	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อุทัยธานี	จังหวัดอุทัยธานี
9	โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์	จังหวัดแพร่
10	โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม	จังหวัดเชียงราย
11	โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์	จังหวัดเชียงราย
12	โรงเรียนเวียงเชียงรุ้งวิทยาคม	จังหวัดเชียงราย
13	โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม	จังหวัดน่าน
14	โรงเรียนสตรีศรีน่าน	จังหวัดน่าน
15	โรงเรียนแม่พริกวิทยา	จังหวัดลำปาง
16	โรงเรียนลำปางกัลยาณี	จังหวัดลำปาง
18	โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
17	โรงเรียนงำเมืองวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
18	โรงเรียนตากพิทยาคม	จังหวัดตาก
19	โรงเรียนท่าสองยางวิทยาคม	จังหวัดตาก

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จำนวน 37 โรงเรียน)

1	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กาฬสินธุ์	จังหวัดกาฬสินธุ์
2	โรงเรียนสกลพัฒนาศึกษา	จังหวัดสกลนคร
3	โรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน	จังหวัดสุรินทร์
4	โรงเรียนสุรวิทยาคาร	จังหวัดสุรินทร์
5	โรงเรียนเทนมีย์มิตรประชา	จังหวัดสุรินทร์
6	โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค	จังหวัดสุรินทร์
7	โรงเรียนท่าตูมประชาประชาเสริมวิทย์	จังหวัดสุรินทร์
8	โรงเรียนปากช่อง	จังหวัดนครราชสีมา
9	โรงเรียนสุรนารีวิทยา	จังหวัดนครราชสีมา
10	โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย	จังหวัดนครราชสีมา
11	โรงเรียนบุญวัฒนา	จังหวัดนครราชสีมา
12	โรงเรียนปักธงชัยประชานิรมิต	จังหวัดนครราชสีมา

13	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครราชสีมา	จังหวัดนครราชสีมา
14	โรงเรียนโคราชพิทยาคม	จังหวัดนครราชสีมา
15	โรงเรียนพิมายดำรงวิทยาคม	จังหวัดนครราชสีมา
16	โรงเรียนลมศักดิ์วิทยาคม	จังหวัดศรีสะเกษ
17	โรงเรียนขุขันธ์	จังหวัดศรีสะเกษ
18	โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช	จังหวัดอุบลราชธานี
19	โรงเรียนนารีนุกูล	จังหวัดอุบลราชธานี
20	โรงเรียนอ่างศิลา	จังหวัดอุบลราชธานี
21	โรงเรียนเขมราฐพิทยาคม	จังหวัดอุบลราชธานี
22	โรงเรียนนางรอง	จังหวัดบุรีรัมย์
23	โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
24	โรงเรียนพุทไธสง	จังหวัดบุรีรัมย์
25	โรงเรียนชุมแสงพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
26	โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล	จังหวัดชัยภูมิ
27	โรงเรียนสตรีชัยภูมิ	จังหวัดชัยภูมิ
28	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ	จังหวัดชัยภูมิ
29	โรงเรียนนครพนมวิทยาคม	จังหวัดนครพนม
30	โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา	จังหวัดนครพนม
31	โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล	จังหวัดนครพนม
32	โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน	จังหวัดขอนแก่น
33	โรงเรียนบ้านไผ่	จังหวัดขอนแก่น
34	โรงเรียนชุมแพศึกษา	จังหวัดขอนแก่น
35	โรงเรียนกัลยาณวัตร	จังหวัดขอนแก่น
36	เลยพิทยาคม	จังหวัดเลย
37	ผาเทิบวิทยา	จังหวัดมุกดาหาร

ภาคตะวันออก (จำนวน 6 โรงเรียน)

1	โรงเรียนชลราษฎรอำรุง	จังหวัดชลบุรี
2	โรงเรียนสิงห์สมุทร	จังหวัดชลบุรี
3	โรงเรียนบ่อวิทยาคาร	จังหวัดจันทบุรี
4	โรงเรียนระยองวิทยาคม	จังหวัดระยอง
5	โรงเรียนกระทุ่มแพ้ววิทยา	จังหวัดปราจีนบุรี
6	โรงเรียนปราจีนกัลยาณี	จังหวัดปราจีนบุรี

ภาคกลาง (จำนวน 20 โรงเรียน)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

1	โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2	โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3	โรงเรียนมัธยมวัดราชบพิตร	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
4	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
5	โรงเรียนสตรีนนทบุรี	จังหวัดนนทบุรี
6	โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	จังหวัดนนทบุรี
7	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา	จังหวัดฉะเชิงเทรา
8	โรงเรียนทองผาภูมิวิทยา	จังหวัดกาญจนบุรี
9	โรงเรียนหนองรีประชานิมิต	จังหวัดกาญจนบุรี
10	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	จังหวัดนครปฐม
11	โรงเรียนสามพรานวิทยา	จังหวัดนครปฐม
12	โรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร”	จังหวัดนครนายก
13	โรงเรียนเสนา (เสนาประสิทธิ์)	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
14	โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
15	โรงเรียนบ้านหมี่วิทยา	จังหวัดลพบุรี
16	โรงเรียนสตรีอ่างทอง	จังหวัดอ่างทอง
18	โรงเรียนสวนแตงวิทยา	จังหวัดสุพรรณบุรี
17	โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์”	จังหวัดสุพรรณบุรี
18	โรงเรียนบ้านคาวิทยา	จังหวัดราชบุรี
19	โรงเรียนบ้านลาดวิทยา	จังหวัดเพชรบุรี
20	โรงเรียนยางชุมวิทยา	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาคใต้ (จำนวน 14 โรงเรียน)

1	โรงเรียนสตรีทุ่งสง	จังหวัดนครศรีธรรมราช
2	โรงเรียนทุ่งสง	จังหวัดนครศรีธรรมราช
3	โรงเรียนบางขันวิทยา	จังหวัดนครศรีธรรมราช
4	โรงเรียนกรุงหยันวิทยาคาร	จังหวัดนครศรีธรรมราช
5	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
6	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กระบี่	จังหวัดกระบี่
7	โรงเรียนลันตาราษฎร์ประชาอุทิศ	จังหวัดกระบี่
8	โรงเรียนสายบุรีแจ้งประภาคาร	จังหวัดปัตตานี
9	โรงเรียนศรียาภัย	จังหวัดชุมพร
10	โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก	จังหวัดชุมพร
11	โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา	จังหวัดชุมพร
12	โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย	จังหวัดสงขลา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

13	โรงเรียนสะเดา “ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์”	จังหวัดสงขลา
14	โรงเรียนเทพา	จังหวัดสงขลา

แบบสอบถามความคิดเห็น
เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) การส่งผลขององค์ประกอบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแต่ละโรงเรียนมี 3 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้จะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นให้ครบถ้วนทุกตอนและทุกข้อ

3. แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นมา ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์
นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
โทรศัพท์ 089-2104338

แบบสอบถามความคิดเห็น
เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักภควันตภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 51 ปี
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ☐ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5	ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 6 - 15 ปี ☐ 16 - 25 ปี ☐ 26 - 35 ปี ☐ มากกว่า 35 ปี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อกระทงคำถามต่อไปนี้ว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ออกระเบียบข้อบังคับเพิ่มเติมให้บุคลากรปฏิบัติตาม					
2	กำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่กระชับและชัดเจน					
3	จัดระเบียบสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง เหมาะสม					
4	กำหนดข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อระเบียบราชการ					
5	ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
6	วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทุกขั้นตอน					
7	วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา					
8	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
9	กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
10	มีรูปแบบการบริหารงานที่ดีและเหมาะสม					

ข้อ	ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
11	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อย่างชัดเจน					
12	มีแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและครอบคลุม					
13	กำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
14	นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
15	จัดทำรูปแบบการบริหารที่ทันสมัย					
16	นำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
17	เน้นการปฏิบัติงานแบบทันทีทันใด					
18	มีแผนเชิงรุกและคิดนอกกรอบหลากหลายในการบริหารงาน					
19	ไตร่ตรองรอบคอบก่อนตัดสินใจทุกครั้ง					
20	มีการตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา					
21	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
22	ให้คำแนะนำความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
23	มีความรอบรู้และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ					
24	ปฏิบัติหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดี					
25	ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีต่อบุคลากร					
26	มีความสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากร					
27	ส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำงาน					
28	มีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม					
29	บริหารงานโดยสุจริต มีความโปร่งใส					
30	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ					
31	มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละในการทำงาน					
32	รับผิดชอบต่องานให้ประสบความสำเร็จ					
33	มีภาวะผู้นำและน่าเชื่อถือ					

ข้อ	ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
34	เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น					
35	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน					
36	ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม					
37	มีความประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม					
38	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
39	ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง					
40	มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
41	เคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร					
42	ให้เกียรติต่อบุคลากรในที่สาธารณชน					
43	ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด					
44	ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน					
45	มีการแบ่งภาระงานสอนที่ยุติธรรมและเหมาะสม					
46	เข้าใจสารสนเทศและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการบริหารงาน					
47	ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
48	บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล					
49	บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส					
50	ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ และบทลงโทษ					
51	ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					
52	มีอิทธิพลต่อบุคลากรให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกต้อง					
53	มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน					
54	มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ					
55	ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบทางราชการ					
56	สั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ					

ข้อ	ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
57	ให้บุคลากรปฏิบัติตามข้อตกลงของสถานศึกษา					
58	ควบคุมเร่งรัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันเวลา					
59	มีอิทธิผลทางความคิดและการปฏิบัติงาน					
60	มีความสามารถให้บุคลากรเชื่อฟังและปฏิบัติตาม					
61	ควบคุมให้ปฏิบัติตนตามแนวปฏิบัติที่กำหนด					
62	ตำหนิการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของบุคลากร					
63	ว่ากล่าวบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่					
64	มีการลงโทษบุคลากรที่ทำความผิด					
65	ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
66	มีการตอบโต้บุคลากรที่ไม่ใช่พวกของตนเอง					
67	ใช้อำนาจข่มขู่บุคลากรที่ไม่เห็นด้วย					
68	มีการใช้วาจาข่มขู่บุคลากรให้ปฏิบัติตาม					
69	ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด					
70	สั่งงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ					
71	มีการกลั่นแกล้งบุคลากรที่ไม่ใช่พวกพ้อง					
72	มีการมอบหมายงานโดยไม่ชอบธรรมกับบุคลากร					
73	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
74	สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
75	จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
76	สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
77	ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน					
78	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
79	สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					

ข้อ	ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
80	สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน					
81	อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่					
82	สร้างความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษา					
83	ส่งเสริมบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
84	ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					
85	ให้รางวัลบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ					
86	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
87	ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้					
88	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม					
89	กำหนดบทลงโทษบุคลากรที่มีความผิดอย่างชัดเจน					
90	ชี้ให้เห็นบทลงโทษตามระเบียบราชการ					
91	ใช้อำนาจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ					
92	มีระบบการควบคุม ติดตามงานมีคุณภาพ					
93	ใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ					
94	ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลสูงสุด					
95	นิเทศติดตามงานปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างกัลยาณมิตร					
96	ช่วยเหลือ แนะนำ บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน					
97	สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น					
98	นำความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
99	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างโปร่งใส					
100	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
101	มีการติดต่อสื่อสารเชิงบวก					
102	มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจน					

ข้อ	ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
103	จัดทำระบบงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงแปลงได้					
104	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จ					
105	ใช้อำนาจตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างถูกต้อง					
106	โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน					
107	ชักจูงให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามได้					
108	สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากร					
109	มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
110	รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
111	ให้ชุมชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
112	สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา					
113	มีการจัดกิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากร					
114	ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงาน					
115	สามารถปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างงานที่เอื้อต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
116	มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้					
117	มีความตั้งใจในการบริหารงาน					
118	มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ					
119	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
120	มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย					

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อกระทงคำถามหรือตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมากที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการทำงานแบบภควันตภาพ					
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ปรับเปลี่ยนมุมมองของบุคลากรให้เชื่อว่าการทำงานแบบภควันตภาพช่วยให้งานสำเร็จมากขึ้นใช้เวลาน้อยลง					
3	ผู้บริหารนำหลักการทำงานแบบภควันตภาพมาใช้ในองค์กร					
4	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการทำงานแบบภควันตภาพ					
องค์ประกอบด้านนโยบายและการวางแผน						
5	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการทำงานแบบภควันตภาพ					

ข้อ	องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
6	มีแผนกลยุทธ์ในการทำงานแบบภควันตภาพ ซึ่งระบุถึงวิสัยทัศน์ร่วม					
7	มีตัวชี้วัดด้านภควันตภาพระดับองค์กร หน่วยงานย่อย และบุคคล					
8	มีการปรับแผนงาน โครงการ กิจกรรม งบประมาณ เพื่อให้สอดรับกับการทำงานแบบภควันตภาพ					
องค์ประกอบด้านการนำสู่การปฏิบัติ						
9	มีทีมงานเป็นต้นแบบเพื่อดำเนินการและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแบบภควันตภาพ					
10	มีการจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำงานแบบภควันตภาพที่มีความยืดหยุ่น					
11	นำสู่การปฏิบัติ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม					
องค์ประกอบด้านการติดตามและประเมินผลลัพธ์						
12	มีการติดตามผลการทำงานแบบภควันตภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนด					
13	มีระบบสารสนเทศมาช่วยในการติดตามผลการทำงานแบบภควันตภาพ					
14	ผู้บริหารรับทราบและมีการนำข้อมูลจากการติดตามผลมาใช้ในการสั่งการ/ตัดสินใจให้เกิดการทำงานแบบภควันตภาพ					
องค์ประกอบด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ						
15	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านการปฏิบัติงานแบบภควันตภาพ					
16	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านความปลอดภัยของข้อมูลและการสื่อสารในการทำงานแบบภควันตภาพ					

ข้อ	องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
17	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านการประกันคุณภาพผลงานจากการทำงานแบบภควันตภาพ					
18	มี/ปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านจริยธรรมในการทำงาน					
องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสาร						
19	มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่หลากหลายภายในหน่วยงาน					
20	มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่หลากหลายภายนอกหน่วยงาน					
21	เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็น Real Time					
องค์ประกอบด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร						
22	มีวิธีการบริหารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อลดลำดับขั้นบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น					
23	การทำงานตามหลักภควันตภาพช่วยลดระยะเวลาการทำองค์กรที่มีขนาดใหญ่					
24	การทำงานตามหลักภควันตภาพสามารถนำมาปฏิบัติได้กับทุกองค์กร ทุกแบบ ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่					
องค์ประกอบด้านลักษณะงาน						
25	มีแผนการวิเคราะห์กระบวนงานหลักที่จะใช้ภควันตภาพ					
26	มีแผนการวิเคราะห์กระบวนงานสนับสนุนที่จะใช้ภควันตภาพ					
27	มีการดำเนินการตามแผนงานหลักที่จะใช้ภควันตภาพ					
องค์ประกอบด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์						
28	มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เพียงพอ					
29	มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพียงพอ					
30	มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานแบบภควันตภาพ					
องค์ประกอบด้านข้อมูล						
31	มีระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน					

ข้อ	องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
32	มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานโดยเทคนิคต่าง ๆ					
33	มีการใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร					
องค์ประกอบด้านรูปแบบและกระบวนการให้บริการ						
34	มีการวิเคราะห์เพื่อจัดทำช่องทางบริการและช่องทางสื่อสาร					
35	มีช่องทางการรับบริการที่หลากหลาย					
36	มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย					
37	มีการใช้ปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดสำเนา/ลดกระดาษ					
38	มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการลดดุลยพินิจในการตัดสินใจ					
องค์ประกอบด้านระยะเวลาและสถานที่						
39	มีนโยบายจากผู้บริหารเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลา					
40	มีการกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เข้าถึงได้ทุกที่					
41	ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือทางเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน					
42	กำหนดรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามภควันตภาพ					
43	มีการประเมินผลด้วยความเป็นธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนด					
องค์ประกอบด้านการบริหารบุคลากร						
44	มีการกำหนดคุณสมบัติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานให้เกิดภควันตภาพ					
45	มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลด้านการทำงานแบบภควันตภาพ					
46	บริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	องค์ประกอบของการทำงานตามหลักภควันตภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของบุคลากร						
47	มีกิจกรรมที่ปรับพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ					
48	การสอดแทรกให้การทำงานแบบภควันตภาพเข้าสู่กระบวนการทำงานของบุคลากร					
49	บุคลากรในหน่วยงานมีแนวโน้มของพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ					
50	บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานแบบภควันตภาพ					
องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมการทำงาน						
51	มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อการทำงานแบบภควันตภาพ					
52	มีการกำหนดการประชุมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้บุคลากรพบปะพูดคุยกัน					
53	ทำงานแบบภควันตภาพในองค์กรด้วยไมตรีจิตที่ดีระหว่างกัน					
54	มีวัฒนธรรมการทำงานแบบภควันตภาพที่ดีงามในองค์กร					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นทุกท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวขวัญนภา อุณหกานต์	
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกเคมี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
	พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
	พ.ศ. 2553	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
	พ.ศ. 2557	สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
	พ.ศ. 2560	ศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร