



การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาตราง เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE EXERCISE OF POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
THE EXERCISE OF POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ผู้วิจัย นายกิตติชัย ไถเหี่ยม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฤติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ปาสีวรรณ สิทธิการ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย แสงฉาย) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(1)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2	
ผู้วิจัย	นายกิตติชัย ไถเหี่ยม	ปีการศึกษา 2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การใช้พลังอำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	The Exercise of Power of School Administrators Under Trang Primary Educational Service Area Office 2
Researcher	Mr. Kitichai Taihiem Academic Year 2024
Degree	Master of Education Program in Educational Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Rujirapun Kongchuay

Abstract

This research aimed to 1) investigate the exercise of power by school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare teachers' perceptions of this exercise of power based on educational background, work experience, and school size. The sample comprised 291 teachers from educational institutions under Trang Primary Educational Service Area Office 2. They were selected through stratified sampling based on school size and randomly assigned to each institution using a simple random technique by drawing lots. A 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.92 was used for data collection. Statistical analyses included frequency, percentage, standard deviation, t-tests, and analysis of variance.

The research findings revealed that 1) The exercise of power by school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 2 was perceived as high, both overall and across specific aspects, and 2) Comparisons of teachers' opinions of this exercise of power based on school size indicated statistically significant differences at the .05 level, whereas no significant differences were observed in opinions based on teachers' educational level or work experience.

Keywords: Exercise of power, School administrators, School administration

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงค์ ภูวัชรวรานนท์ กรรมการและเลขานุการ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา และ ดร.ปาสีวรรณ สิทธิการ กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายสุทัต ทองพิมล ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำฉา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 และนายสุวิชา ศิริรัตน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งอิฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2 ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษา บุคลากรสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตรบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ให้สำเร็จด้วยดี

กิตติชัย ไถเหี้ยม

ตุลาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารสถานศึกษา	11
ผู้บริหารสถานศึกษา	18
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ	23
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
แบบแผนการวิจัย	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
 บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	 63
สรุปผลการวิจัย	63
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	77
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	79
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	92
ประวัติผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2 จำนวนสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2	41
3 จำนวนสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา	42
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา	55
6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน	56
7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจบังคับ ในภาพรวมและรายข้อ	57
8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจให้รางวัล ในภาพรวมและรายข้อ	58
9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวมและรายข้อ	59
10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมและ รายข้อ	60
11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง ในภาพรวมและรายข้อ	61
12 เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา	62
13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน.....	65
15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้พลังงานของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	66
16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน	67
17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	68
18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจ บังคับตามขนาดของสถานศึกษา	69
19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญตามขนาดของสถานศึกษา	69
20 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้พลังงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2	103
21 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการใช้พลังงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2	106

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งต่อตัวบุคคล สังคมและประเทศชาติ ความสำคัญของการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ต้องคำนึงถึง เพราะบุคคลจะสามารถประสบความสำเร็จและเจริญได้นั้น ล้วนแล้วแต่มาจากการศึกษาการศึกษาที่ดี จะต้องเกิดจากการให้ความสำคัญของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อคุณภาพการศึกษาศรีประเทศชาติก็จะดียิ่งขึ้นไป ซึ่งปัจจุบันการศึกษาของไทยยังมีปัญหาด้านคุณภาพ โดยเห็นได้จากการวัดผลประเมินผลของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายของรัฐที่วางไว้ ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ครูต้องปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อจะช่วยให้การพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ และสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559: 4) ได้กำหนดหลักการสำคัญตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ไว้ว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาความเป็นคนที่มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาค้นหาช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม คุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียนนั้นขึ้นอยู่กับครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตระหนักในหน้าที่ของตน รวมทั้งตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจจนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครูได้ การปฏิบัติงานย่อมได้รับผลสำเร็จ ถ้าขวัญกำลังใจของครูดีจะสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ คือ ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สร้างความรักของครูต่อเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษาสร้างความสามัคคีทำให้เกิดพลังร่วมกันในหมู่คณะและช่วยกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559 อ้างถึงใน โสภภาพรณ์ ภูซันเงิน, 2565: 1-2)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565: 5-144) กล่าวว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายด้านในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตที่ไม่แน่นอน ในส่วนของด้านการศึกษา มีการระบุว่า การศึกษาทุกช่วงวัยพยายามที่จะทำให้เกิดการศึกษาที่มุ่งเน้นตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ความพยายาม re-skill up-skill ให้มากขึ้น ดังนั้นการศึกษาเฉพาะในโรงเรียนอาจจะไม่เพียงพอ ต้องมีการใส่องค์ประกอบ การเรียนรู้ของสังคมให้มากขึ้น และขยายไปอีกว่าอาจจะไม่ใช่แค่ช่วงเด็กและเยาวชน อาจจะรวมถึง

ช่วยวัยอื่น ๆ ให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดทุกช่วงวัย รัฐบาลไทยได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (NESDP) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ด้านการศึกษา เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาการศึกษาของไทยให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ด้วยการพัฒนาทักษะดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา และการเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน เป้าหมายนี้จะช่วยให้ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยการพัฒนาดิจิทัลหนึ่งในเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 คือ การพัฒนาดิจิทัลให้กับนักเรียน นักศึกษา และครูผู้สอน ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในทุกด้านของชีวิต ทักษะด้านดิจิทัลจึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การสร้างสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัล การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และการพัฒนาทักษะการเขียนโปรแกรมเป็นตัวอย่างของแนวทางที่จะนำมาใช้ในแผนนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นอีกหนึ่งเป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เช่น การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้นอกระบบ และการให้บริการการศึกษาออนไลน์ฟรี การเรียนรู้ตลอดชีวิต จะช่วยให้ประชาชนสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนและการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของครู จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาเป็นอีกหนึ่งเป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยมีการสนับสนุนการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส การจัดทุนการศึกษา และการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพสูงในพื้นที่ชนบท เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 2) ระบุว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หากไม่มีมาตรฐานสาธารณะก็จะไม่ทราบว่าจะสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพคนที่ชาติต้องการเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่ง มีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Accountability) การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน

การบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดขนาดใด ต้องอาศัยทรัพยากร การบริหารที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่งทรัพยากรการบริหาร ทั้ง 4 อย่างนั้น คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ความสำเร็จ ของงานจะเกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลทั้งสองฝ่าย คือผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารนั้นเป็นบุคคลที่มีบทบาทเป็นผู้นำและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารเป็นบุคคล ที่สำคัญมาก หากองค์กรมีผู้บริหารที่มีคุณภาพก็จะทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ฌ็องฌัก รูโซ (2561: 29-30) กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจแน่วแน่ มั่นคง โดยยึดอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหามากมายที่ต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของ ผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม คาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่เข้มแข็ง มีการพัฒนางานวิชาการอย่างมีระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับ พร้อม ๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชนของสังคมของโลก ด้วยการพัฒนา สถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็น ในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยม ซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นค่าของการพัฒนา ด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็นผู้ให้ยอมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ จริยธรรม ก็จะทำให้การแสดงผลงานต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือ การเป็นนักพูดที่มีศิลปะในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนเป็นนักฟังที่ดีที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อคับข้องใจ ผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว และบทบาทอื่น ๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสม ก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้มีปัจจัยสำคัญ อย่างหนึ่งคืออำนาจ ซึ่งตามความเข้าใจของคนทั่วไปจะเป็นคำบ่งบอกถึงความรู้สึกในทางลบ ซึ่งหมายถึงความเลวร้าย รุนแรง จะมีความรู้สึกต่อต้าน ถ้าถูกคนอื่นใช้อำนาจกับตน แต่ความหมาย ของอำนาจในองค์กรนั้น ประชุมพร บุญมา (2561: 15) ได้ให้ความหมายของอำนาจคือ ศักยภาพของ บุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการนั้น คือบุคคลใดก็ตาม เมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่มีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม ตนมากเท่านั้น อย่างไรก็ตามคำว่า อำนาจ (Power) ยังมีผู้อธิบายและกล่าวถึงมาก ยกที่จะหา ข้อยุติได้ แต่หากพิจารณากันอย่างจริงจังแล้ว “อำนาจ” น่าจะเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐาน ของการกระทำโต้ตอบกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดง ออกมานั่นเอง

ณิตา โกรทินธาคม (2560: 3-4) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์การ ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ เพื่อให้สามารถโน้มน้าวและควบคุมงานต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารต้องใช้พลังอำนาจ เพราะพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับความหมายเป็นอย่างมาก พลังอำนาจเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงในบุคคลที่มีตำแหน่งในองค์การ พลังอำนาจเป็นสิ่งดี ทุกคนต่างต้องการมีอำนาจ การใช้พลังอำนาจให้เป็นและเกิดประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญขององค์การ พลังอำนาจทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่มีประสิทธิผล แต่ทั้งนี้ต้องรู้จักใช้อย่างฉลาดและรอบคอบ ถูกต้องตามสถานการณ์ จึงจะทำให้องค์การและสมาชิกขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมในทางที่เป็นประโยชน์และความพึงพอใจ เพื่อให้ให้องค์การเจริญรุ่งเรือง สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ครู ผู้บริหาร ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ การบริหารโรงเรียนผู้บริหารคือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะสร้างเสริมให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญ เกิดพลัง สร้างบรรยากาศในการที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น มีความรักความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป ส่วนการใช้พลังอำนาจอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะพึงเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับหรือปฏิบัติตาม อำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะอำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทศนคติ เป้าหมายความต้องการ ค่านิยมของบุคคลอื่นไปในทิศทางใด ทิศทางหนึ่ง การใช้อำนาจอาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้ โดย Hoy and Miskel (2001: 225-226) ได้กล่าวว่า สัดส่วนในการใช้พลังอำนาจแต่ละด้านของผู้บริหารย่อมแตกต่างกันไปตามจุดเน้นของผู้บริหารแต่ละคน นั่นก็คือเป็นพฤติกรรมพื้นฐานในการพัฒนาการใช้พลังอำนาจให้สัมพันธ์กับระดับความตั้งใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถควบคุมและรูปแบบของการใช้พลังอำนาจ ยิ่งกว่านั้นแนวทางที่ผู้บริหารใช้รูปแบบหนึ่งสามารถปิดหรือเสริมประสิทธิภาพของอำนาจแบบอื่น ๆ ได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำนัลนโยบาย กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรของตนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 (2566: 4) ได้สรุปการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

หรือพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาและนำเสนอแนะไปจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ดำเนินการประเมินโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานให้กับสถานศึกษามาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ทุกคนในสถานศึกษา จำนวน 134 แห่ง และกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา จำนวน 134 แห่ง ๆ ละ ไม่น้อยกว่า 50 คน โดยมีกรอบการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล และ 10) การป้องกันการทุจริต ในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 97.78 ซึ่งอยู่ในระดับ AA

จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดภายในสถานศึกษา โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่ต่อต้าน เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาของและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ จึงมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมีพฤติกรรมใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนมากน้อยเพียงใด เพื่อส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,200 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2566: 11)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 178-179) ได้จำนวนครู 291 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู ดังนี้

2.1.1 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงปริญญาตรี

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.3 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)
- 3) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 720 ขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 2.2.1 อำนาจบังคับ
- 2.2.2 อำนาจให้รางวัล
- 2.2.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 2.2.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 2.2.5 อำนาจอ้างอิง

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามแนวคิดของ ปินกาญจน์ ไสยะหุด (2555: 13); กฤติภัทร โสภิตวรารท (2559: 15); ประชุมพร บุญมา (2561: 9); Etzioni, 1961 (อ้างถึงใน สุพรรณษา ทองเปลว, 2554: 15); French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวรารท, 2559: 13); Sharp, 1973 (อ้างถึงใน ประชุมพร บุญมา, 2561: 16); Hoy and Miskel (2001: 225-226); Hersey, Blanchard and Johnson, 2001 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวรารท, 2559: 14) และ Yukl, 2006 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวรารท, 2559: 13) ผู้วิจัยได้ประมวลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ ซึ่งมีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และหลอมรวมประเด็นที่ใกล้เคียงกันกำหนดตัวแปรพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1 อำนาจบังคับ
- 3.2 อำนาจให้รางวัล
- 3.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 3.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 3.5 อำนาจอ้างอิง

4. ขอบเขตระยะเวลา

ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2567 - ตุลาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำพลังอำนาจที่ตนมีอยู่ไปใช้ในการบริหารงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมผู้อื่น ถึงแม้ผู้นั้นหรือกลุ่มคนนั้น ๆ จะต้องการหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้เป็นไปในทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ผู้บริหารต้องการ แบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 อำนาจบังคับ (Coercive Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในลักษณะของการบังคับในการบริหาร โดยทำให้เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา หรือมีการดำเนินการวินัยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด

1.2 อำนาจให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในลักษณะของให้ประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม จนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่ง มอบหมายงานให้ตรงตามสายงาน โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม เนื่องจากผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรม ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือกฎระเบียบที่วางไว้ร่วมกัน โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในลักษณะการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือว่าผู้นั้นทรงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะในการบริหาร มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างฉับพลัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.5 อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการอ้างอิงถึงบุคคลอื่นที่มีอำนาจเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือ หรือสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ให้ความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับยกย่อง ยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2

3. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2

3. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเป็นโรงเรียนที่ดำเนินการเรียนการสอนของภาคเรียนนั้น

4. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของขนาดสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขนาด ดังนี้

- 4.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน)
- 4.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)
- 4.3 ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 720 ขึ้นไป)
5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกเป็น
 - 5.1 ระดับปริญญาตรี
 - 5.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แยกออกเป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้
 - 6.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 6.2 5-10 ปี
 - 6.3 มากกว่า 10 ปี
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยจัดการศึกษาระดับตั้งแต่ระดับอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 134 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบสารสนเทศเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารในลำดับต่อไป
3. ครูในสถานศึกษาสามารถศึกษาและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและยอมรับพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ
 - 3.1 ความหมายเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ
 - 3.2 ความสำคัญของพลังอำนาจ
 - 3.3 แหล่งที่มาของพลังอำนาจ
 - 3.4 การสังเคราะห์ตัวแปรการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีแหล่งที่มาที่หลากหลายซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารในหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

สุภัค ยมพุก (2557: 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อรุณี ทองนพคุณ (2558: 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถด้านเจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมือง เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

วิมล เดชะ (2559: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560: 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563: 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่สำคัญคือผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พรศักดิ์ จินา (2560: 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ฮำตัน สะอู (2565: 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการร่วมมือกันทำงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน และดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้คนในสังคมได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อจัดการและบริหารจัดการกิจกรรมภายในสถานศึกษาและการร่วมมือกับสังคมภายนอก รวมถึงการวางแผน การจัดการทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาสามารถเติบโตและพัฒนาอย่างเหมาะสมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีแหล่งที่มาที่หลากหลายซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารในหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557: 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดี และทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

อรุณี ทองนพคุณ (2558: 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้าน ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

อนุชิต สุขกลี (2560: 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 12) กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

ศรัณญา น้อยพิมาย (2562: 23) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีการพัฒนาทักษะความรู้และสั่งสมทักษะประสบการณ์กำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จต่อการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ

ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษานั้น

3. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา และระดับของการจัดการศึกษาแต่ก็มักจะคล้ายคลึงกัน จะต่างกันในเรื่องรายละเอียดของหน้าที่ในแต่ละภารกิจ ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 (อ้างถึงใน สุนิสา มัยจีน, 2563: 14) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1) งานวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลมาตรฐานการศึกษา

2) งานด้านบุคคล ได้แก่ งานวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง งานสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง งานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานวินัยและการรักษาวินัย งานการออกจากราชการ

3) งานด้านการเงินและงบประมาณ ได้แก่ งานวิเคราะห์และจัดทำแผนของสถานศึกษา งานจัดทำและเสนอของบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

4) งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การ งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 19) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

1.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- 1.5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7) การนิเทศการศึกษา
- 1.8) การแนะแนวการศึกษา
- 1.9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงานงบประมาณ

สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ในการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

- 2.1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 2.1.1) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 2.1.2) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 2.1.3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
- 2.2) การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.1) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2.2) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.2.3) การโอนเงินงบประมาณ
- 2.3) การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการ
 - 2.3.1) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินการ
 - 2.3.2) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินการ
- 2.4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.4.1) การจัดการทรัพยากร
 - 2.4.2) การระดมทรัพยากร
 - 2.4.3) การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 2.4.4) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 2.4.5) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 2.5) การบริหารการเงิน
 - 2.5.1) การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.5.2) การรับเงิน
 - 2.5.3) การเก็บรักษา

- 2.5.4) การจ่ายเงิน
- 2.5.5) การนำส่งเงิน
- 2.5.6) การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี
- 2.6) การบริหารบัญชี
 - 2.6.1) การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.6.2) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.6.3) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 2.7.1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 2.7.2) การจัดหาพัสดุ
 - 2.7.3) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - 2.7.4) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

3) การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขอบข่ายและภารกิจดังนี้

- 3.1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 3.1.1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.1.2) การกำหนดตำแหน่ง
 - 3.1.3) การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
- 3.2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.2.1) การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกรณีได้รับมอบอำนาจ
 - 3.2.2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.2.3) การแต่งตั้ง ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2.4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
 - 3.2.5) การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง
- 3.3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.3.1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3.2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3.3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.3.4) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
 - 3.3.5) เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนอื่น
 - 3.3.6) งานทะเบียนประวัติ

- 3.3.7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.3.8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 3.3.9) การขอหนังสือรับรอง
- 3.4) วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.4.1) กรณีวินัยไม่ร้ายแรง
 - 3.4.2) กรณีวินัยร้ายแรง
 - 3.4.3) การอุทธรณ์
 - 3.4.4) การร้องทุกข์
 - 3.4.5) การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย
- 3.5) การออกจากราชการ
 - 3.5.1) กรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่
 - 3.5.2) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
 - 3.5.3) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 3.5.4) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน
 - 3.5.5) กรณีมลทินมัวหมอง
 - 3.5.6) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล

ก.ค.ศ. กำหนด

4) การบริหารงานทั่วไป

เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

- 4.1) การดำเนินงานธุรการ
- 4.2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
- 4.8) การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
- 4.9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.10) การรับนักเรียน
- 4.11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ

ตามอัยยาศัย

- 4.12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13) การส่งเสริมกิจการนักเรียน
- 4.14) การประชาสัมพันธ์
- 4.15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 4.17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.18) งานบริการสาธารณะ
- 4.19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะมีขอบข่ายและภารกิจที่แตกต่างกันไปใน 4 ด้านหลัก คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีแหล่งที่มาที่หลากหลายซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารในหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2558: 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบพร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สุธีรา สุภียพาล (2558: 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน การให้บริการการจัดการศึกษาทั้งนอกและในสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งรัฐและเอกชน ผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชัยยนต์ เพาพาน (2559: 303) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สุกฤตยา ปงกันทา (2561: 22) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจในการอำนวยการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุม ดูแล ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศรัณญา น้อยพิมาย (2562: 24) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตาม ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำ

ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564: 20) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกระดับกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้มาทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป รวมทั้งการพัฒนายุทธศาสตร์และการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะทางการบริหารจึงจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจและนโยบาย

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามีแหล่งที่มาที่หลากหลาย ซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารในหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558: 19) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารการศึกษาต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ร่วมกันของสังคม การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สูงขึ้น คือ คน เงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์

สุธีรา สู้ภัยพาล (2558: 43-44) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้อำนาจการตัดสินใจเพื่อขึ้นำอนาคตของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้

นรมน ขันดี (2561: 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการพัฒนา ทักษะ ความรู้ และสั่งสมประสบการณ์กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562: 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน มีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหาร เป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาสู่

ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

อังคณา จະนะบุรณ์ (2562: 11) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น การบริหารจัดการร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ วัด ชุมชนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565: 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัด การศึกษา เป็นผู้วางแผนระบบการทำงานภายในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ศิลปวิทยาการ คุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมของความศรัทธาและ ความเลื่อมใสของผู้ร่วมงาน เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชูไรดา ดอเลาะ (2565: 31) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น การบริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน บริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการพัฒนาทักษะ ความรู้และสั่งสมประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จ ลุล่วงในการปฏิบัติงาน บริหารอย่างเป็นระบบ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการกล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมี บทบาทเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบ โดยตรงในการควบคุมกำกับดูแลและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานใน ส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย อันประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีแหล่งที่มาที่หลากหลายซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารในหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 69-70) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในหมวด 2 ข้อ 12 มาตรฐานการปฏิบัติงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2561: 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ข (2) ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 27 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นศึกษาธิการจังหวัด ทำหน้าที่แทน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา)
- 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 3) สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นศึกษาธิการจังหวัด ทำหน้าที่แทน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา)
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

สฤทธยา ปงกันทา (2561: 24) กล่าวว่า สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนี้

- 1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1) มีความรู้และเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ
 - 1.2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
 - 1.3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทัน่วงที
 - 1.4) มีวิสัยทัศน์
 - 1.5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

- 1.7) รอบรู้ทางการศึกษา
- 1.8) ความรับผิดชอบ
- 1.9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- 1.10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 1.11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
- 1.12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
- 2) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย
 - 2.1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
 - 2.2) มีความรู้ระบบงบประมาณ
 - 2.3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุการเงิน
 - 2.4) มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 2.5) มีความละเอียดรอบคอบ
 - 2.6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 - 2.7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
 - 2.8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
- 3) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 - 3.1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
 - 3.2) เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 3.3) มีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.4) มีอารมณ์ขัน
 - 3.5) เป็นนักประชาธิปไตย
 - 3.6) ประนีประนอม
 - 3.7) อุดหนุนอดกลั้น
 - 3.8) เป็นนักพูดที่ดี
 - 3.9) มีความสามารถในการประสานงาน
 - 3.10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
 - 3.11) กล้าตัดสินใจ
 - 3.12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
- 4) การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
 - 4.1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
 - 4.2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - 4.3) มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - 4.4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - 4.5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - 4.6) มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 4.7) มีความรับผิดชอบต่องานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

4.8) กำกับติดตามและประเมินผล

ศรัณยู น้อยพินาย (2562: 27) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา รักษาวินัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สายสกุล สายคำ (2564: 73) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน จึงสามารถแบ่งให้ครอบคลุมได้เป็น 4 บทบาท คือ บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล และบทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการเข้าใจบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้วย

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุไปตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ๆ โดยต้องเป็นผู้นำการวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน การบริหารงานในสถานศึกษา การเป็นผู้นำการส่งเสริมและสนับสนุน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนา การบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ

1. ความหมายเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ที่ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2555: 9-10) สรุปความหมายของพลังอำนาจไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและยินยอม ปฏิบัติตามแหล่งที่มาของพลังอำนาจมีอยู่ 7 แหล่ง ได้แก่ พลังอำนาจจากการให้รางวัล พลังอำนาจจากการบังคับ พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจจากการอ้างอิง พลังอำนาจจากข่าวสาร และพลังอำนาจจากการพึ่งพา

อมรรัตน์ กิจธิคุณ (2555: 16) สรุปความหมายของพลังอำนาจไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการตัดสินใจสั่งการ หรือกำหนดบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และประสิทธิผลขององค์การโดยปราศจากการต่อต้าน นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีพลังอำนาจมากเท่าใดย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามมากขึ้นเท่านั้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 1412) ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง สิทธิ เช่น มอบอำนาจอิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถ หรือสิ่งที่สามารถ ทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง พลัง เช่น อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ ความรุนแรง เช่น ชอบใช้อำนาจการบังคับบัญชา อยู่ใต้อำนาจการบังคับ ขออำนาจศาล อำนาจบาตรใหญ่ (น.) อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบ เป็นต้น ที่บังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม

French and Raven, 1960 (อ้างถึงใน วรรณญา จันสมุทร์, 2556: 16) ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคล อีกคนหนึ่ง เพื่อให้กระทำบางอย่าง

Gill, 2006 (อ้างถึงใน รัชฎาภรณ์ เหมือนทอง, 2557: 21) ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำอะไรก็ได้ที่ผู้ใช้อำนาจจะกระทำ จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำพลังอำนาจที่ตนมีอยู่ไปใช้ในการบริหารงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมผู้อื่น ถึงแม้ผู้นั้นหรือกลุ่มคนนั้น ๆ จะต้องการหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้เป็นไปในทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ผู้บริหารต้องการ

2. ความสำคัญของพลังอำนาจ

พลังอำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของพลังอำนาจ (Power) ดังนี้

ดวงพร ว่องสุนทร (2556: 14) สรุปความสำคัญของพลังอำนาจไว้ว่า พลังอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ แต่การใช้อำนาจต้องมีคุณธรรมและความเมตตา เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ยอมรับ และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

สุพิชชา มากะเต (2558: 18) สรุปความสำคัญของพลังอำนาจไว้ว่า พลังอำนาจเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์การมีระเบียบ บุคคลโดยทั่วไปอาจจะมีอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ทำหน้าที่บริหารองค์การแล้วจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่และอำนาจ เพราะอำนาจเป็นพลังที่ ซ่อนเร้น (Latent Energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2561: 25) กล่าวว่า อำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ แต่การใช้อำนาจต้องมีคุณธรรมและความเมตตา เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

โสภภาพรณ ภูษัณเงิน (2565: 13) กล่าวว่า พลังอำนาจมีความสำคัญเนื่องจากพลังอำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้พลังอำนาจให้เหมาะสม เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ

Heffron, 1989 (อ้างถึงใน สุพิชชา มากะเต, 2558: 17) สรุปความสำคัญของพลังอำนาจไว้ว่า การศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ ในการศึกษาและรัฐศาสตร์แท้จริง เป็นการศึกษาเรื่องอำนาจนั่นเอง สำหรับองค์กรทางการศึกษาอำนาจอยู่ในรูปของการบังคับบัญชาตามกฎหมายที่กำหนดไว้ แต่มีการใช้ที่ค่อนข้างยืดหยุ่น ทั้งนี้เพราะองค์กรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ (Profession) ในแต่ละสาขาวิชาย่อมแตกต่างกับองค์กรอื่นที่มีการใช้อำนาจต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะอำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในด้านความคิด ทศนคติ เป้าหมายความต้องการ ค่านิยมของบุคคลอื่นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง การใช้อำนาจอาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

3. แหล่งที่มาของพลังอำนาจ

พลังอำนาจเป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลที่สามารถจะนำมาใช้ได้ทันทีที่บุคคลจะสร้างอำนาจขึ้นนั้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจซึ่งมีนักวิชาการนำเสนอไว้ ดังนี้

ปีนากัญจน์ ไสยะหุต (2555: 13) กล่าวถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจไว้ดังนี้

- 1) พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจบังคับขึ้นอยู่กับความกลัวเป็นผลให้คนยอมทำตามเนื่องจากผู้มีพลังอำนาจสามารถจะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาพ้นจากหน้าที่หรือลดตำแหน่ง
- 2) พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการให้รางวัลเกิดจากบุคคลนั้นสามารถให้รางวัล เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ผู้สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมีการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อบุคลากรรู้สึกท้อแท้
- 3) พลังอำนาจชักชวน พลังอำนาจความรู้เกิดจากความรอบรู้หรือบุคคลสามารถตัดสินใจว่าจ้างจัดทำ สื่อสาร หรือมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานของกลุ่ม
- 4) พลังอำนาจจากการอ้างอิง เป็นพลังอำนาจเกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรับรองหนึ่งอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร หรือเกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหาร ความแข็งของพลังอำนาจขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนาดังกล่าวแล้วของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีมากน้อยแค่ไหน

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559: 14) สรุปแหล่งที่มาของอำนาจของผู้บริหาร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

- 1) อำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้มาโดยผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องถูกลงโทษจากผู้บริหาร ทำให้จำต้องยอมรับปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา
- 2) อำนาจให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามอำนาจของผู้บริหารเพื่อจะทำให้ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้นเป็นรางวัล ผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้บริหารนั้น

3) อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้รับการรองรับอำนาจนั้น ด้วยกฎหมายกับการดำรงตำแหน่งตามหน้าที่

4) อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่ผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม มีความเชื่อถือว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถเป็นที่พึ่งได้

5) อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้มาจากการอ้างอิงบุคคลที่มีบารมี เป็นที่ยกย่องน่าเชื่อถือทำให้ผู้บริหารได้รับความเลื่อมใส ศรัทธา และชื่นชมในคุณงามความดีไปด้วย

6) อำนาจข่าวสาร เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับเป็นบุคคลที่มีความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อผู้ตาม

7) อำนาจพึ่งพา เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้มาจากการมีเครือข่ายหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจช่วยให้ผู้บริหารมีอำนาจไปด้วย

Weber, 1947 (อ้างถึงใน ประชุมพร บุญมา, 2561: 16) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจ และกล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจได้ดังนี้

1) อำนาจตามกฎหมาย (Legal Power) เป็นพลังอำนาจที่มีอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายกำหนดไม่ผูกพันกับตัวบุคคลหรือตำแหน่ง กล่าวคือ สามารถขยายไปสู่บุคคลและตำแหน่งเฉพาะตามกฎหมายระบุ และภายในขอบเขตของหน้าที่หน่วยงานเท่านั้น

2) อำนาจตามประเพณี (Traditional Power) เป็นอำนาจที่อยู่บนฐานความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานภาพบุคคลซึ่งได้ใช้อำนาจนั้นมาในอดีต เป็นอำนาจที่เป็นมรดกตกทอดมาจากประเพณีค่านิยมจากอดีต

3) อำนาจบารมี (Charismatic Power) เป็นอำนาจที่ได้รับจากการยกย่องบูชาหรือความนับถือในตัวบุคคลเป็นพิเศษ จากลักษณะที่ดีมีในตัวเขาเป็นเรื่องของทัศนคติหรือการยอมรับเฉพาะบุคคล เช่น บุคลิกภาพของบุคคลแล้วเกิดเป็นค่านิยมที่ปกตินิยมกันภายในกลุ่ม

Etzioni, 1961 (อ้างถึงใน สุพรรณษา ทองเปลว, 2554: 15) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานพลังอำนาจตามแนวทางการปฏิบัติในองค์กร ได้แก่

1) พลังอำนาจการบังคับ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษ

2) พลังอำนาจเกิดจากอรรถประโยชน์ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้มีอำนาจ มีทรัพยากรที่จะให้ผลประโยชน์ต่อผู้อื่นได้หรือการให้ค่าตอบแทน เช่น การให้ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา

3) พลังอำนาจปทัสถาน เป็นพลังอำนาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น ความต้องการในความสำเร็จ ความเป็นเพื่อน และค่านิยมของกลุ่ม หรือการใช้ความสามารถในการจัดการกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามที่เราต้องการ

French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราร, 2559: 13) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1) อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นแหล่งอำนาจที่ตรงข้ามกับแหล่งอำนาจการให้รางวัล เรียกว่า อำนาจการให้รางวัลเชิงลบ อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องลงโทษจากผู้มีอำนาจ เรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษก็ได้ แหล่งอำนาจประเภทนี้มาจากการก่อให้เกิดความเกรงกลัว ทำให้ต้องยอมรับปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืน

อาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา เช่น การตำหนิ การลดค่าจ้าง การลดตำแหน่ง การตัดเงินเดือน การให้พ้นจากงาน เป็นต้น

2) อำนาจให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับอำนาจจากบุคคลอื่นเพื่อจะทำให้ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้น สิ่งตอบแทนดังกล่าว เป็นรางวัล ผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้มีอำนาจนั้น การให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้มีอำนาจได้รับการรองรับอำนาจด้วยกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง เกิดจากการปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นจารีตประเพณี

4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งทีตนให้ความเชื่อถือว่ามีทั้งความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือวิชาการสาขาเฉพาะ สามารถเป็นที่พึ่งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้ เช่น ประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร เป็นต้น

5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือบุคคลให้การยอมรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งทีตนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และชื่นชมในคุณงามความดี และความมีบารมี เป็นที่ยกย่อง ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปด้วยการอ้างอิงถึงบุคคลนั้นเพื่อให้คนอื่น เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ที่ทำหน้าที่หน้าห้องผู้บริหารระดับสูงจะได้รับการยอมรับจากบุคคลที่มาติดต่อราชการสูงกว่า เจ้าหน้าที่ธุรการในระดับเดียวกันที่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันงานธุรการปกติ เป็นต้น

Sharp, 1973 (อ้างถึงใน ประชุมพร บุญมา, 2561: 16) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1) อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ หรืออำนาจหน้าที่เป็นที่ยอมรับสำคัญของอำนาจ

2) ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3) ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ปกครองสามารถควบคุมทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตของอำนาจกว้างขวางด้วย

4) ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติต่อผู้อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ และคนอื่น ๆ

5) การลงโทษที่มาจากอำนาจสุดท้ายของพลังอำนาจ คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความคิดเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้

Hersey, Blanchard and Johnson, 2001 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 14) ได้เสนอว่าแหล่งอำนาจที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ อำนาจจากการมีเครือข่ายหรือ

เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ ได้แก่ ด้านอำนาจพึ่งพา (Connection Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีเครือข่ายเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีอำนาจ ย่อมช่วยให้ผู้นำกลายเป็นบุคคลที่น่าเกรงขาม ได้รับการยอมรับจากทุกวงการ เช่น ผู้นำที่ทำการสมรสกับบุตรของผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็ทำให้ตนเองกลายเป็นผู้ที่มีอำนาจมากขึ้น เป็นต้น

Hoy and Miskel (2001: 225-226) ได้สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้

1) อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

2) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตาม เนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทน หรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้มากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่ง และจะยอมปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

4) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขานั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็นความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ

5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากการอ้างอิงบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

Yukl, 2006 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราร, 2559: 13) ได้นำเสนอแหล่งที่มาของอำนาจต่อจาก French and Raven ได้แก่ อำนาจข่าวสาร (Information Power) ซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากที่ผู้ตามรับรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อผู้ตามโดยตรง อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารของผู้นำจะมีความเข้มเข้มน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่มีต่อผู้ตามว่ามีความสำคัญเพียงใดและความสามารถในการควบคุมกลไกการสื่อสารในองค์การของผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปิ่นกาญจน์ ไสยะหุด (2555)	กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559)	ประชุมพร บุญมา (2561)	Etzioni (1961)	French and Raven (1968)	Sharp (1973)	Hoy and Miskel (2001)	Hersey, Blanchard and Johnson (2001)	Yukl (2006)	ความถี่
1. พลังอำนาจบังคับ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
2. พลังอำนาจการให้คุณ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7*
3. พลังอำนาจชักชวน	✓									1
4. พลังอำนาจจากการอ้างอิง	✓	✓			✓		✓	✓	✓	6*
5. พลังอำนาจตามกฎหมาย		✓	✓		✓		✓	✓	✓	6*
6. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ		✓			✓	✓	✓	✓	✓	6*
7. พลังอำนาจข่าวสาร		✓						✓	✓	3
8. พลังอำนาจพึงพา		✓						✓		2
9. พลังอำนาจปทัสถาน				✓		✓				2
10. พลังอำนาจตามประเพณี			✓							1
11. พลังอำนาจบารมี			✓			✓				2
12. การลงโทษ						✓				1

จากตาราง 1 การวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรพลังอำนาจของผู้บริหารปิ่นกาญจน์ ไสยะหุด (2555: 13); กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559: 15); ประชุมพร บุญมา (2561: 9); Etzioni, 1961 (อ้างถึงใน สุพรรณษา ทองเปลว, 2554: 15); French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 13); Sharp, 1973 (อ้างถึงใน ประชุมพร บุญมา, 2561: 16); Hoy and Miskel (2001: 225-226); Hersey, Blanchard and Johnson, 2001 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 14) และ Yukl, 2006 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 13) ผู้วิจัยได้ประมวลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ ซึ่งมีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และหลอมรวมประเด็นที่ใกล้เคียงกันกำหนดตัวแปรพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

- 1) อำนาจบังคับ
- 2) อำนาจให้รางวัล
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 5) อำนาจอ้างอิง

4. การสังเคราะห์ตัวแปรพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

พลังอำนาจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำพลังอำนาจที่ตนมีอยู่ไปใช้ในการบริหารงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมผู้อื่น ถึงแม้ผู้นั้นหรือกลุ่มคนนั้น ๆ จะต้องการหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้เป็นไปในทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

4.1 อำนาจบังคับ (Coercive Power)

อำนาจบังคับ หรือเรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษ แหล่งอำนาจประเภทนี้มาจากการก่อให้เกิดความเกรงกลัว ทำให้ต้องยอมรับปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการบังคับจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559: 15) ได้สรุปความหมายของอำนาจบังคับว่าเป็นอำนาจที่เป็นทางการ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการกระตุ้นชักจูงบังคับให้ครูทำหรือไม่ทำสิ่งนั้น และใช้เพื่อการลงโทษหรือละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ครูด้วย

เอี่ยมพร อนันต์ (2560: 21) ได้สรุปความหมายของอำนาจบังคับว่า หมายถึงผู้บริหารมีการแจ้งผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงระเบียบโทษในการปฏิบัติงาน ตักเตือน ควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับและมีการดำเนินการวินัยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด

ประชุมพร บุญมา (2561: 9) ได้สรุปความหมายของอำนาจบังคับว่า อำนาจบังคับหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะบังคับ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัว และยอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามเกณฑ์ หรือระเบียบวินัย

French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 14) ได้สรุปความหมายของอำนาจบังคับว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษที่จะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่นั้น พฤติกรรม หรือสภาพจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะอำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้จะคงอยู่ตามเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการทำของเขาได้แล้วเขาจะหยุดทำตามทันที

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจบังคับจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า อำนาจบังคับ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในลักษณะของการบังคับในการบริหาร โดยทำให้เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยอมรับ และปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา หรือมีการดำเนินการวินัย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด

4.2 อำนาจให้รางวัล (Reward Power)

อำนาจให้รางวัลเป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับอำนาจจากบุคคลอื่นเพื่อจะทำให้ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้น สิ่งตอบแทนดังกล่าวเป็นรางวัล ผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้มีอำนาจนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการให้รางวัลจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กฤติภัทร โสภิตวรารุณ (2559: 16) ได้สรุปความหมายของอำนาจการให้รางวัลว่าเป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ประโยชน์หรือรางวัลแก่ครูเพื่อให้ประกอบคุณงามความดี มีความพยายามในงานสูงขึ้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และครูมีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ

เอื้อมพร อนันต์ (2560: 20) ได้สรุปความหมายของอำนาจการให้รางวัลว่า หมายถึงผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล พิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น มอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเป็นกันเอง สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

ประชุมพร บุญมา (2561: 9) ได้สรุปความหมายของอำนาจการให้รางวัลว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทน บุคลากรในโรงเรียนสำหรับความสำเร็จของงานด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการยกย่องสรรเสริญ

French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวรารุณ, 2559: 15) ได้สรุปความหมายของอำนาจการให้รางวัลว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายยกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ เป็นต้น

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจการให้รางวัลจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในลักษณะของให้ประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการบริหาร เพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม จนผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ

4.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมรับปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้ที่มีอำนาจได้รับการรองรับอำนาจด้วยกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องเกิดจากการปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นจารีตประเพณีนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจตามกฎหมายจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559: 16) ได้สรุปความหมายของอำนาจตามกฎหมายว่าเป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน

เอื้อมพร อนันต์ (2560: 22) ได้สรุปความหมายของอำนาจตามกฎหมายว่า หมายถึงผู้บริหารมีการใช้อำนาจทางกฎหมายตามบทบาทของผู้บังคับบัญชา โดยมีการออกคำสั่งมอบหมายงานให้ตรงตามสายงาน พิจารณาการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายที่วางไว้

ประชุมพร บุญมา (2561: 9) ได้สรุปความหมายของอำนาจตามกฎหมายว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้บริหารครองตำแหน่งอยู่ ถ้ามีอำนาจสูงมากขึ้นอำนาจตามกฎหมายก็จะมีสูงมากขึ้น

French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 16) ได้สรุปความหมายของอำนาจตามกฎหมายว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายที่กำหนดให้มีพฤติกรรมด้านใดได้บ้างอำนาจประเภทนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้ว

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจตามกฎหมายจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่ง มอบหมายงานให้ตรงตามสายงาน โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม เนื่องจากผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือกฎระเบียบที่วางไว้ร่วมกัน โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตนให้ความเชื่อถือว่ามีท่วงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือวิชาการสาขาเฉพาะ สามารถเป็นที่พึ่งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการให้รางวัลจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559: 17) ได้สรุปความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญว่าเป็นอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัว เมื่อครูเกิดความรู้สึกจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิ่งปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจหาคนอื่นช่วยเหลือได้ยิ่งเพิ่มความมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่บริหาร มากยิ่งขึ้น

เอื้อมพร อนันต์ (2560: 24) ได้สรุปความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญว่า หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้คำปรึกษาและสามารถแก้ไขงานได้อย่างฉับพลัน

ประชุมพร บุญมา (2561: 9) ได้สรุปความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ แล้วใช้ทักษะความรู้จนเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในความเชี่ยวชาญว่ามีเหนือตนเอง

French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 16-17) ได้สรุปความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งไว้ อิทธิพลของอำนาจความเชี่ยวชาญนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจความเชี่ยวชาญ จากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในลักษณะการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือว่าผู้นั้นทรงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือวิชาการสาขาเฉพาะในการบริหาร มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างฉับพลัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.5 อำนาจอ้างอิง (Referent Power)

อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้การยอมรับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ตนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และชื่นชมในคุณงามความดี และความมีบารมีเป็นที่ยกย่อง ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปด้วยการอ้างอิงถึงบุคคลนั้นเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการให้รางวัลจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559: 18) ได้สรุปความหมายของอำนาจอ้างอิงว่า เป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดระหว่างบุคคลที่มีอำนาจทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพลอยมีอำนาจไปด้วยหรือเป็นพฤติกรรมการเลียนแบบบุคคลที่มีอำนาจ และผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในตัวผู้บริหารจึงเกิดความจงรักภักดี

เอี่ยมพร อนันต์ (2560: 23) ได้สรุปความหมายของอำนาจอ้างอิงว่า หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

ประชุมพร บุญมา (2561: 9) ได้สรุปความหมายของอำนาจอ้างอิงว่า อำนาจอ้างอิงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นลักษณะพิเศษแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ ให้การยกย่องยอมรับนับถือ และยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 17-18) ได้สรุปความหมายของอำนาจอ้างอิงว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารมีลักษณะวาจาที่ประทับใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้ เนื่องจากบุคลิกลักษณะ การชอบพอ การยกย่องนับถือ ขอบข่ายของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจอ้างอิงจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการอ้างอิงถึงบุคคลอื่นที่มีอำนาจเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ให้ความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับยกย่อง ยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีถึงคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่การปกครองจำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอห้วยยอด อำเภอกันตัง อำเภอสิเกา อำเภอวังวิเศษ และอำเภอรัษฎา มีพื้นที่ทั้งสิ้น 2,590.442 ตารางกิโลเมตร 41 อบต. 45 ตำบล 11 เทศบาล 374 หมู่บ้าน 94,691 ครัวเรือน และประชากรทั้งสิ้น 255,689 คน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ยทั้งเขตพื้นที่การศึกษาเท่ากับ 98.90 คนต่อตารางกิโลเมตร

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ส่วนใหญ่จะเป็นเนินสูง ๆ ต่ำ ๆ สลับด้วยภูเขาใหญ่เล็กกระจายอยู่ทั่วไป พื้นที่ราบมีจำนวนน้อยซึ่งใช้เป็นแหล่งเพาะปลูกข้าว ทางทิศตะวันออกมีเทือกเขาบรรทัดยาวจากตอนเหนือจดตอนใต้และเป็นแนวเขตแบ่งจังหวัดตรังกับจังหวัดพัทลุง ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย สภาพป่าเป็นป่าดิบชื้น มีป่าชายเลน สำหรับท้องที่ที่อยู่ติดกับทะเล มีพื้นที่เป็นเกาะจำนวน 33 เกาะ อยู่ในพื้นที่อำเภอกันตัง 12 เกาะ และอำเภอสิเกา 21 เกาะ

1.1 ที่ตั้งสำนักงาน

359 ถนนเพชรเกษม ตำบลห้วยยอด อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง 92130

โทรศัพท์ 0-7527-2371-4 โทรสาร 0-7527-1076

Website: <http://www.trang2.go.th>

1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

นางพัทธนันท์ นิลพัฒน์

1.3 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

1.3.1 นายดุสิต ลัคนาศิโรรัตน์

1.3.2 นายปรีชา หมื่นคลาน

1.3.3 นางรัตณี ลิมพานิช

2. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

2.1 วิสัยทัศน์

“องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน”

2.2 ค่านิยมองค์กร

RAPID ACCURATE TRANSPARENT SUPPORTIVE AND DRIVEN WITH DELIGHT

“รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ใส่ใจบริการ ขับเคลื่อนงานด้วยความสุข”

2.3 พันธกิจ

2.3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.3.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

2.3.3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาษา และเทคโนโลยีดิจิทัล

2.3.4 พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.3.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและประสานการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

2.4 เป้าประสงค์

2.4.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2.4.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.4.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

2.4.4 สถานศึกษาจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยในทุกรูปแบบ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.5 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษา ที่เสมอภาค เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล

2.5 กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ
- ที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 134 แห่ง 1 สาขา มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมี รายละเอียดเกี่ยวกับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

ที่	อำเภอ	ระดับการศึกษาที่จัดสอน (สาขา)				รวม
		อ.1-ป.6	อ.1-ม.3	ป.1-ม.3	อ.1-ม.6	
1	กันตัง	25	7	0	1	33 (1 สาขา)
2	สิเกา	20	5	0	0	25
3	ห้วยยอด	32	8	0	0	40
4	วังวิเศษ	16	3	0	0	19
5	รัษฎา	14	4	0	0	18
รวม		106 (1 สาขา)	27	0	1	134 (1 สาขา)

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, (2566: 9)

สถานศึกษาทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 134 แห่ง เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สามารถจำแนกได้ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ที่	อำเภอ	ระดับการศึกษาที่จัดสอน (สาขา)					รวม
		1-120 คน	121-200 คน	201-300 คน	301-499 คน	500 คนขึ้นไป	
1	กันตัง	18 (1 สาขา)	7	4	3	0	33 (1 สาขา)
2	สิเกา	9	12	2	2	0	25
3	ห้วยยอด	18	10	9	2	1	40
4	วังวิเศษ	8	6	0	2	3	19
5	รัษฎา	8	6	2	1	1	18
รวม		61 (1 สาขา)	41	17	10	4	134 (1 สาขา)

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, (2566: 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online) โดยมีกรอบการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล และ 10) การป้องกันการทุจริต ในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลเช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง โดยดำเนินการตามกรอบนโยบายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการเน้นความเสมอภาค ยึดหลักธรรมาภิบาล และประสานการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา จัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับ

นโยบายและในระดับปฏิบัติ รวมถึงปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วน

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดภายในสถานศึกษา โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ต่อต้าน เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาของและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ จึงต้องมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

สุพิชชา มากะเต (2558: 77-80) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_6) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) และอำนาจบังคับ (X_2) โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมได้ร้อยละ 59.60

กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559: 67-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านปัจจัยด้านจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณิธิดา โกรทินธาคม (2560: 71-89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสาน และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) การใช้พลังงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงและอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และ 3) การใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการการเจริญก้าวหน้ากับการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา

โสภภาพรรณ ภู่อ้นเงิน (2565: 81-79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย อำนาจอ้างอิง อำนาจบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจให้รางวัลตามลำดับ 2) ระดับขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการและความมั่นคงในงาน และระดับมากประกอบด้วย ความสำเร็จและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และนโยบายและการบริหารตามลำดับ 3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจให้รางวัล (X_2) อำนาจบังคับ (X_1) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 61.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.72 + 0.25 (X_3) + 0.14 (X_2) + 0.13 (X_1) + 0.11 (X_4)$

ปรัชญา นาคประสิทธิ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2567: 112-125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและ 4) ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hersey and Blanchard (1993: 235) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้ อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติพบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและ อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

Sutherland (1995: 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการใช้ความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

Jang and Kim (2004: 366-413) ได้ศึกษาอำนาจ อิทธิพล และความขัดแย้งในสภาพโรงเรียนเกาหลี พบว่า มีการเชื่อมโยงอิทธิพลทางสังคม และฐานอำนาจของผู้บริหาร เช่น การใช้ อำนาจอ้างอิงของผู้บริหารมีผลกระทบต่อนความขัดแย้งในเฉพาะบุคลากรครูและผู้ปกครองลดลงและมีผลต่อความขัดแย้งโดยรวมของครูและคณะบุคคลลดลง ขณะที่การใช้อำนาจบังคับมีผลต่อภาพรวมปรากฏว่าสถาบันสภาพโรงเรียนเป็นไปได้ที่จะถูกทำลายเมื่อผู้บริหารไม่ให้ความรู้ความเข้าใจหรือไว้วางใจ

ในอำนาจที่มาจากตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจบังคับและอำนาจหน้าที่ครูที่มีระดับอายุสูงกว่า มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งภายในของครูลดลง การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหารกับการเพิ่ม อิทธิพลของครูสามารถทำนายได้ว่าความขัดแย้งภายในของครูที่มีอายุน้อยลดลง ขณะที่การใช้ อำนาจบังคับปรากฏนัยสำคัญของตัวแปรความขัดแย้งภายในของครูเพิ่มขึ้นและ ผู้บริหารที่ใช้อำนาจ อ้างอิงพบว่าความขัดแย้งภายในและภายนอกของครูลดลง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ทำให้ทราบว่าพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็น ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะเสริมสร้างให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความรักความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย ตามหลักสูตรการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาตั้งไว้และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป ดังนั้นพลังอำนาจ จึงมีความสำคัญมากและส่งผลความสำเร็จขององค์กร



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการศึกษาลักษณะพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,200 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2566: 11)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 178-179) ได้จำนวนครู 291 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญชีไตรยางค์ตามสัดส่วนของสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	334	81
ขนาดกลาง	674	163
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	192	47
รวม	1,200	291

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการศึกษาการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจบังคับ (Coercive Power) จำนวน 6 ข้อ 2) อำนาจให้รางวัล (Reward Power) จำนวน 6 ข้อ 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) จำนวน 6 ข้อ 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) จำนวน 6 ข้อ 5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.3 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 1.3 สร้างแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scales)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

- 2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง
- 2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยวิธีการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามที่ได้มีค่า 0.67-1.00 ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ไปยังโรงเรียนของครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1990 : 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ดังภาคผนวก ง

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครู จำนวน 291 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ไปยังสถานศึกษาของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

1.2 นำข้อมูลออกจากระบบออนไลน์ (Google Form) แล้วบันทึกข้อมูล

1.3 ประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.3.2 วิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย บุญชม ศรีสะอาด (2554: 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การพลังใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การพลังใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การพลังใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้สถิติ t-test แบบ Independent Sample Test ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้บรรยายข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2.2 ความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 t-test แบบ Independent Sample Test

2.3.2 F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ เอฟ
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 จำนวน 291 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 291 คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	220	75.60
สูงกว่าปริญญาตรี	71	24.40
รวม	291	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	99	34.02
5-10 ปี	100	34.36
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	92	31.62
รวม	291	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน)	81	27.84
ขนาดกลาง (นักเรียน 120-719 คน)	163	56.01
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	47	16.15
รวม	291	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 291 คน มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.02 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.84 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 56.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 6-11

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		ระดับ
		$\bar{X}$	SD	
1	อำนาจบังคับ	3.92	0.44	มาก
2	อำนาจให้รางวัล	4.04	0.53	มาก
3	อำนาจตามกฎหมาย	4.10	0.48	มาก
4	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.00	0.47	มาก
5	อำนาจอ้างอิง	4.09	0.43	มาก
	ภาพรวม	4.03	0.36	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.48$) รองลงมา คือ อำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.43$) อำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.53$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.47$) และ อำนาจบังคับ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.44$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจบังคับ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านอำนาจบังคับ	n = 291		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูยินยอมปฏิบัติตามได้อย่างเคร่งครัด	3.67	0.47	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบและข้อบังคับให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างเต็มที่	3.84	0.63	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา	4.06	0.62	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.09	0.64	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมกับความผิด โดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.84	0.37	มาก	4
6	ผู้บริหารดูแล สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ	4.04	0.66	มาก	3
ภาพรวม		3.92	0.44	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.62$) และผู้บริหารดูแล สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูยินยอมปฏิบัติตามได้อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.47$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจให้รางวัล โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านอำนาจให้รางวัล	n = 291		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม	4.13	0.71	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตามผลงานของครูโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความเป็นธรรม	3.77	0.42	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรที่แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้ครู เกิดกำลังใจ	4.07	0.63	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก	4.06	0.72	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อครูโดยให้ออกาสรับผิดชอบงานที่มอบหมายให้อยู่เสมอ	4.06	0.77	มาก	4
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.14	0.75	มาก	1
ภาพรวม		4.04	0.53	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มี ผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.71$) และ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรที่แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตามผลงานของครู โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.42$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 291		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในอำนาจตามกฎหมายจากครูอย่างเต็มที่	4.03	0.66	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามอย่างเต็มที่	3.92	0.72	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	4.30	0.58	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูอย่างเหมาะสม	4.15	0.68	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่ชอบธรรมในการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.59	มาก	3
6	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้พลังอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนด	4.07	0.62	มาก	4
ภาพรวม		4.10	0.48	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครู รับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่ชอบธรรมในการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามคำสั่งที่ เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.72$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 291		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.68	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.69	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.65	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.59	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.96	0.60	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานศึกษาดูงานด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านวิชาการ	3.67	0.64	มาก	6
ภาพรวม		4.00	0.47	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.69$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานศึกษาคุณาานด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.64$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านอำนาจอ้างอิง	n = 291		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถโน้มน้าวให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.93	0.91	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.21	0.71	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถทำให้ครูเลื่อมใส ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วย	4.27	0.78	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติดีงามตามหลักจริยธรรม ศีลธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	4.10	0.64	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	3.87	0.66	มาก	6
6	ผู้บริหารเป็นผู้มีบารมี เป็นที่ชื่นชอบ ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน	4.19	0.70	มาก	3
ภาพรวม		4.09	0.43	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถทำให้ครูเลื่อมใส ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วย ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.71$) และผู้บริหารเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ชื่นชอบ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.70$)

ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.66$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 220)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 71)		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. อำนาจบังคับ	3.90	0.43	3.96	0.47	0.886	.377
2. อำนาจให้รางวัล	4.03	0.53	4.07	0.53	0.631	.530
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.08	0.48	4.14	0.47	0.909	.365
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.98	0.47	4.04	0.44	0.963	.338
5. อำนาจอ้างอิง	4.10	0.43	4.080	0.45	0.366	.715
ภาพรวม	4.02	0.36	4.06	0.38	0.773	.441

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี (n = 99)			5-10 ปี (n = 100)			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 92)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. อำนาจบังคับ	3.89	0.45	มาก	3.93	0.46	มาก	3.94	0.41	มาก
2. อำนาจให้ รางวัล	4.03	0.54	มาก	4.04	0.55	มาก	4.04	0.50	มาก
3. อำนาจตาม กฎหมาย	4.10	0.47	มาก	4.09	0.49	มาก	4.09	0.48	มาก
4. อำนาจความ เชี่ยวชาญ	4.00	0.47	มาก	4.02	0.48	มาก	3.97	0.45	มาก
5. อำนาจอ้างอิง	4.04	0.43	มาก	4.07	0.43	มาก	4.18	0.43	มาก
รวม	4.01	0.36	มาก	4.03	0.38	มาก	4.05	0.35	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.47$) รองลงมา คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.43$) ด้านอำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.54$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.47$) และด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.45$) ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.43$) ด้านอำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.55$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.48$) และด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.46$) ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.43$) รองลงมา คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.48$) ด้านอำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.50$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.45$) และด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.41$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. อำนาจบังคับ	ภายในกลุ่ม	0.131	2	0.066	0.340	.712
	ระหว่างกลุ่ม	55.546	288	0.193		
	รวม	55.677	290			
2. อำนาจให้รางวัล	ภายในกลุ่ม	0.011	2	0.005	0.019	.981
	ระหว่างกลุ่ม	81.249	288	0.282		
	รวม	81.260	290			
3. อำนาจตามกฎหมาย	ภายในกลุ่ม	0.010	2	0.005	0.022	.978
	ระหว่างกลุ่ม	66.851	288	0.232		
	รวม	66.861	290			
4. อำนาจความ เชี่ยวชาญ	ภายในกลุ่ม	0.092	2	0.046	0.210	.811
	ระหว่างกลุ่ม	62.712	288	0.218		
	รวม	62.803	290			
5. อำนาจอ้างอิง	ภายในกลุ่ม	0.995	2	0.497	2.672	.071
	ระหว่างกลุ่ม	53.601	288	0.186		
	รวม	54.596	290			
รวม	ภายในกลุ่ม	0.052	2	0.026	0.195	.823
	ระหว่างกลุ่ม	38.169	288	0.133		
	รวม	38.221	290			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n = 81)			ขนาดกลาง (n = 163)			ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (n = 47)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. อำนาจบังคับ	4.13	0.35	มาก	3.88	0.46	มาก	3.94	0.34	มาก
2. อำนาจให้รางวัล	4.18	0.37	มาก	3.99	0.56	มาก	4.10	0.47	มาก
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.24	0.43	มาก	4.06	0.50	มาก	4.14	0.40	มาก
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.16	0.40	มาก	3.96	0.49	มาก	4.03	0.41	มาก
5. อำนาจอ้างอิง	4.11	0.39	มาก	4.07	0.44	มาก	4.18	0.44	มาก
รวม	4.16	0.29	มาก	3.99	0.38	มาก	4.08	0.30	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.43$) รองลงมาคือ ด้านอำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.37$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.40$) ด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.35$) และ ด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.39$) ตามลำดับ

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.44$) รองลงมา คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.50$) ด้านอำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.56$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.49$) และด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.46$) ตามลำดับ

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.44$) รองลงมา คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.40$) ด้านอำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.47$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.41$) และด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.34$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. อำนาจบังคับ	ภายในกลุ่ม	1.805	2	0.903	4.826**	.009
	ระหว่างกลุ่ม	53.872	288	0.187		
	รวม	55.677	290			
2. อำนาจให้รางวัล	ภายในกลุ่ม	1.094	2	0.547	2.396	.093
	ระหว่างกลุ่ม	65.767	288	0.228		
	รวม	66.861	290			
3. อำนาจตามกฎหมาย	ภายในกลุ่ม	1.279	2	0.639	2.302	.102
	ระหว่างกลุ่ม	79.981	288	0.278		
	รวม	81.260	290			
4. อำนาจความ เชี่ยวชาญ	ภายในกลุ่ม	1.339	2	0.670	3.137*	.045
	ระหว่างกลุ่ม	61.464	288	0.213		
	รวม	62.803	290			
5. อำนาจอ้างอิง	ภายในกลุ่ม	0.506	2	0.253	1.346	.262
	ระหว่างกลุ่ม	54.090	288	0.188		
	รวม	54.596	290			

ตาราง 16 (ต่อ)

การใช้พลังงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	ภายในกลุ่ม	1.016	2	0.508	3.933*	.021
รวม	ระหว่างกลุ่ม	37.205	288	0.129		
	รวม	38.221	290			

$P^{**} \leq 0.01$, $P^* \leq 0.05$

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 17-19

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาพรวม		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	4.16	3.99	4.08
ขนาดเล็ก	4.16	-	0.17*	0.08
ขนาดกลาง	3.99	-	-	0.09
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.08	-	-	-

$P^* \leq 0.05$

จากตาราง 17 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจบังคับจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านอำนาจบังคับ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
		4.13	3.88	3.94
ขนาดเล็ก	4.13	-	0.25**	0.19*
ขนาดกลาง	3.88	-	-	0.06
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.94	-	-	-

$P^{**} \leq 0.01$, $P^* \leq 0.05$

จากตาราง 18 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาพรวม	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
		4.16	3.96	4.03
ขนาดเล็ก	4.16	-	0.20*	0.13
ขนาดกลาง	3.96	-	-	0.07
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.03	-	-	-

$P^* \leq 0.05$

จากตาราง 19 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านอำนาจบังคับ จำนวน 6 ข้อ ด้านอำนาจให้รางวัล จำนวน 6 ข้อ ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำนวน 6 ข้อ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ข้อ และด้านอำนาจอ้างอิง จำนวน 6 ข้อ ซึ่งความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อำนาจตามกฎหมาย รองลงมา คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจให้รางวัล อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา และผู้บริหารดูแล สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของทาง

ราชการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูยินยอมปฏิบัติตามได้อย่างเคร่งครัด

1.2 ด้านอำนาจให้รางวัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มี ผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรที่แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตามผลงานของครู โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความเป็นธรรม

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่ชอบธรรมในการ มอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามอย่างเต็มที่

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูปฏิบัติ ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานศึกษาคุณานด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านวิชาการ

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถทำให้ครูเลื่อมใส ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และผู้บริหารเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ชื่นชอบ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำอำนาจจากแหล่งที่มาต่าง ๆ ไปใช้ในการบริหารด้วยการชักจูงครูให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์โดยทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อให้งานนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ โสภพรณ ภูซันเงิน (2565: 81-79) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตามครูให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา และดูแลสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ดังที่ Hoy and Miskel (2001: 225-226) ได้กล่าวว่าอำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อนาจ สอดคล้องกับการวิจัยของ ณิชดา โกรทินธาคม (2560: 71-89) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้พลังอำนาจบังคับของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561:

74-76) ที่ได้ศึกษาพบว่าพลังอำนาจบังคับของผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจให้รางวัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสมและยกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตร ที่แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจและอำนาจการให้เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การ นิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตาม เนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้มากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ ในการปฏิบัติและรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) สอดคล้องกับ การวิจัยของ กฤติภัทร โสภิตวรพรต (2559: 67-71) ที่ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอคลอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอคลอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภิตวรพรต ภูซันเงิน (2565: 81-79) ที่พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านอำนาจให้รางวัลอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมาย ด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูอย่างเหมาะสม และใช้อำนาจที่ชอบ ธรรมในการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ยอมปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมปฏิบัติ ตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้มีอำนาจได้รับการรองรับอำนาจด้วยกฎหมายระเบียบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌริตา โกรทินธาคม (2560: 71-89) ที่ศึกษาพบว่าการใช้พลังอำนาจ ตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ใน ระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ที่ได้ศึกษา พบว่าพลังอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูปฏิบัติตามได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอำนาจ ความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำ ที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขานั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ จะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็นความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำ

อยู่เสมอ (Hoy and Miskel, 2001: 225-226) ดังที่ เอื้อมพร อนันต์ (2560: 21) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้คำปรึกษา และสามารถแก้ไขงานได้อย่างฉับพลัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภภาพรณ ภูซันเงิน (2565: 81-79) ที่พบว่า การใช้พลังอำนาจด้านความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถทำให้ครูเลื่อมใส ชื่นชมและยินดียินยอมในการปฏิบัติงาน ด้วยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ชื่นชอบ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน ดังที่ French and Raven, 1968 (อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 13) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหารอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใดผู้บริหารมีลักษณะอาจทำทางที่ประทับใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้เนื่องจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การยกย่องนับถือ ขอบข่ายของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ที่ได้ศึกษาพบว่า พลังอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพิชชา มากะเต (2558: 77-80) ที่ได้ศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูทุกคนต้องจบการศึกษาในระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะเห็นได้ว่าผู้ที่จะมาประกอบวิชาชีพครูนั้นย่อมได้รับการศึกษาอบรมโดยพื้นฐานไม่แตกต่างกันเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ผู้บริหารมองเห็นถึงความสำคัญและให้ครูดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ มองเห็นถึงความสามารถ ประสบการณ์และความรู้เหมือนกันระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญา นาคประสิทธิ์ และรัตน

กาญจนพันธุ์ (2567: 112-125) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับมอบหมายงานหรือการปฏิบัติจากผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการใช้อำนาจในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยต่างกัน จึงมีผลทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญา นาคประสิทธิ์ และรัตนากาญจนพันธุ์ (2567: 112-125) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารจะมีการใช้อำนาจสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น มีครูและบุคลากรที่มีจำนวนน้อย ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารจัดการ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จะมีจำนวนครูและบุคลากรมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้กับรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานบริหาร 4 ฝ่ายของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญา นาคประสิทธิ์ และรัตนากาญจนพันธุ์ (2567: 112-125) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อเสนอแนะการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ดังนี้

- 1.1 ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูยินยอมปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม
- 1.2 ด้านอำนาจให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้รางวัลตามผลงานของครูโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความเป็นธรรม
- 1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามอย่างเต็มที่
- 1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ศึกษาดูงานด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านวิชาการ
- 1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในด้านความรับผิดชอบในงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลายต่อยอดองค์ความรู้ และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
- 2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกลักษณ์ จุลเดช. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การรับส่งสินค้าและวัสดุครุภัณฑ์.
- _____. (2561). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤติภัทร โสภิตวราทร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2558). หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย=Contemporary leadership. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ชูไรดา ดอเลาะ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการจัดการหลักสูตรอิสลามศึกษาแบบเข้มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณธิดา โกรทินธาคม. (2560). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรัชญา นาคประสิทธิ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2567). “การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.” วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 19(1), 112-125.
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรศักดิ์ จินนา. (2560). การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชฎาภรณ์ เหมือนทอง. (2557). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วรัญญา จันสมุทร. (2556). การศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2555). “การวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 4(7), 2-10.

- วิมล เดชะ. (2559). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สายสกุล สายคำ. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักภาวะนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2.
- _____. (2566). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2.
- _____. (2566). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วย ระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569. กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เอกสารประกอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุธีรา สุภัยพาล. (2558). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุนิสา มัยจิน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพรรณษา ทองเปลว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภักดิ์ ยมพุก. (2557). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภภาพรรณ ภูซันเงิน. (2565). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อนุชิต สุขกสิ (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อโนทัย ทองส่องแก้ว. (2559). **ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อมรรัตน์ กิจธิคุณ. (2555). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). **การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อังคณา จະนะบุรณ์. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอี่ยมพร อนันต์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำตัน สะอ. (2565). **การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสุคริพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing.** 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Jang, H. and Kim, W. (2004). **Does corporate governance affect firm market value? Evidence from Korea.** Stanford, CA: Stanford University.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources.** 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration Theory, Research, and Practice.** 7th ed. The United State: McGraw-Hill.
- Sutherland, F. (1995). "Teachers' perceptions of power and authority." **Journal of educational Administration.** 23(1), 72.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จงกล บัวแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและการประเมินผล
2. นายสุทัต ทองพิมล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านน้ำฉา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นายสุวิชา คีรีรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านทุ่งอิฐ
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว

ด้วย นายกิตติชัย ไถเหี้ยม รหัส ๖๕G๐๔๘๐๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์พิชยาภรณ์ พูลเกต)

ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการศึกษาพิเศษ-ภาษาไทย

รักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จงกล บัวแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายกิตติชัย ไถเทียม รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒” นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๔๘๖



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุทัต ทองพิมล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายกิตติชัย ไถเทียม รหัสนักศึกษา ๖๕G๑๘๐๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์พชยากรณ์ พูลเกตุ)

ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการศึกษาพิเศษ-ภาษาไทย

รักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายสุหัต ทองพิมพ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายกิตติชัย ไฉนเทียม รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๐๒ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๔๘๗

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุวิชา ศิริรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายกิตติชัย ไถเทียม รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์พชยากรณ์ พูลเกิด)

ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษาพิเศษ-ภาษาไทย

รักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายสุวิชา คีรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายกิตติชัย ไถเทียม รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๐๒ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒" นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....



(ลงชื่อ).....

(นายสุวิชา คีรีรัตน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านทุ่งอิฐ

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ในแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
4. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านได้ตอบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2
5. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

นายกิตติชัย ไถเหี่ยม
 นักศึกษาปริญญาโท
 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับรายละเอียดพื้นฐานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

1. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

- [] ปริญญาตรี
[] สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- [] น้อยกว่า 5 ปี
[] 5-10 ปี
[] มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

- [] ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน)
[] ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)
[] ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

โดยมีระดับความคิดเห็นของท่านแต่ละ หัวข้อ โดยกำหนดความหมายแต่ละระดับ ดังนี้
ระดับ 5 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
อำนาจบังคับ (COERCIVE POWER)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกฎเกณฑ์ให้ครู ยินยอมปฏิบัติตามได้อย่างเคร่งครัด					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบและข้อบังคับให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างเต็มที่					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมกับความผิด โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
6	ผู้บริหารดูแล สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ					
อำนาจให้รางวัล (REWARD POWER)						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตามผลงานของครูโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความเป็นธรรม					

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย หรือมอบ เกียรติบัตรที่แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้ครู เกิดกำลังใจ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น ต่อครูโดยให้ออกาสรับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ อยู่เสมอ					
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
อำนาจตามกฎหมาย (LEGITIMATE POWER)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในอำนาจ ตามกฎหมายจากครูอย่างเต็มใจ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามคำสั่งที่เป็น ลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูอย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่ชอบธรรมในการ มอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้พลัง อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนด					
อำนาจความเชี่ยวชาญ (EXPERT POWER)						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็น แบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูปฏิบัติตามได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาให้ ได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ ศึกษาดูงานด้านการบริหารสถานศึกษา และด้าน วิชาการ					
อำนาจอ้างอิง (REFERENT POWER)						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถ โน้มน้าวให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถทำให้ครู เลื่อมใส ชื่นชมและยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้วย					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติดีงามตามหลัก จริยธรรม ศีลธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู					
30	ผู้บริหารเป็นผู้มีบารมี เป็นที่ชื่นชอบ ได้รับ การยอมรับ และยกย่องจากครู บุคลากรทาง การศึกษาและชุมชน					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
อำนาจบังคับ (COERCIVE POWER)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกฎเกณฑ์ให้ครู ยินยอมปฏิบัติตามได้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบและ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้ ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดอย่าง เหมาะสมกับความผิด โดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารดูแล สนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับ ของทางราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
อำนาจให้รางวัล (REWARD POWER)						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มี ผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตามผลงานของครู โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความเป็นธรรม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย หรือมอบ เกียรติบัตรที่แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้น ให้ครูเกิดกำลังใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น ต่อครูโดยให้ออกาสรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ให้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
อำนาจตามกฎหมาย (LEGITIMATE POWER)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในอำนาจ ตามกฎหมายจากครูอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามคำสั่ง ที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามอย่าง เต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครู รับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่ชอบธรรม ในการ มอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้พลัง อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมาย กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
อำนาจความเชี่ยวชาญ (EXPERT POWER)						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงาน ที่ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูปฏิบัติตามได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษา ให้ได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือ สถานที่ศึกษาดูงานด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
อำนาจอ้างอิง (REFERENT POWER)						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถโน้มน้าวให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทำให้ครูเลื่อมใส ชื่นชมและยินดีร่วมมือใน การ ปฏิบัติงานด้วย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติดีงาม ตาม หลักจริยธรรม ศีลธรรม ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ครูทั้งในชีวิตส่วนตัวและ หน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเป็นผู้มีบารมี เป็นที่ชื่นชอบ ได้รับ การยอมรับ และยกย่องจากครู บุคลากรทาง การศึกษาและชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2		ค่าความเชื่อมั่น
1	อำนาจบังคับ	0.85
2	อำนาจให้รางวัล	0.88
3	อำนาจตามกฎหมาย	0.85
4	อำนาจความเชี่ยวชาญ	0.81
5	อำนาจอ้างอิง	0.95

