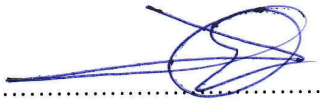
การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

เพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

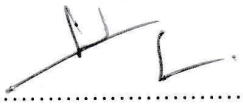
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ เพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

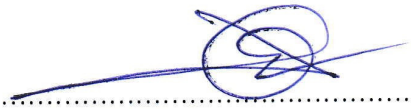
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

.....กรรมการ

(ดร.ชัยพจน์ รักงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิ่มสวาสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และดร.ชัยพจน์ รักงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจ และแก้ไขผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่สละเวลา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา และทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

คุณค่า และประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว

58950054: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: การใช้อำนาจ/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว: การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (THE USING POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS EXPAND EDUCATION IN AMPHOE PLUAK DAENG UNDER THE OFFICE OF RAYONGEDUCATIONAL SERVICE AREA 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดิ์, กศ.ด. 100 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 38 ข้อ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .35-.95 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ของมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การทดสอบค่าที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58950054: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.ED.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: THE USE OF POWER OF ADMINISTRATORS/ EXPAND EDUCATION SCHOOLS/ PLUAK DAENG/ THE OFFICE OF RAYONG EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

PHENJAN THANGKAV: THE USE OF POWER EXERCISED BY ADMINISTRATORS IN EXPAND EDUCATION SCHOOLS IN AMPHOE PLUAK DAENG UNDER THE OFFICE OF RAYONG EDUCATIONAL SERVICE AREA 1. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 100 P. 2017.

The objectives of this research were to study and compare the use of power exercised by administrators in expand education schools in Amphoe Pluak Daeng under the Office of Rayong Educational Service Area 1. The sample in this study was 92 teachers working in expand education schools in Amphoe Pluak Daeng under the Office of Rayong Educational Service Area 1. The number of sample was identified as suggested in the table proposed by Krejcie and Morgan (Krejcie& Morgan, 1970, p. 608).Stratified Random Sampling was chosen as a the sampling technique in this study. Data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale questionnaire asking 38 questions concerning the use of power exercised by administrators in expand education schools. The questionnaire has its item discriminating power between .35-.95. The reliability of this questionnaire was .97. The statistical methods used in this study were Average ($\bar{X}$), Standard Deviation (*SD*), *t*-test, One-way ANOVA and Scheffe's method of multiple comparison test.

The research reached the following conclusions:

1. The use of power exercised by administrators in expand education schoolsin Amphoe Pluak Daeng under the Office of Rayong Educational Service Area 1was in a high level.

2. The comparison of the use of power exercised by administrators in expand education schoolsin Amphoe Pluak Daeng under the Office of Rayong Educational Service Area 1as classified by gender showed no statistical significant difference. However, this excluded the use of power in the area of reward giving and the use of enforcement power which showed statistical significant difference at .05 level.

3. The comparison of the use of power exercised by administrators in expand education schools in Amphoe Pluak Daeng under the Office of Rayong Educational Service Area 1as classified by their education background showed no statistical significant difference. However, this excluded the use of power in the area of becoming professional that showed statistical significant difference at .05 level.

4. The comparison of the use of power exercised by administrators in expand education schools in Amphoe Pluak Daeng under the Office of Rayong Educational Service Area 1as classified by work experience both in general and each aspect was statistical significant difference at .05 level.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4

คำถามในการวิจัย..... 4

สมมติฐานในการวิจัย..... 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... 6

ขอบเขตของการวิจัย..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 10

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1..... 10

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร..... 12

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ..... 19

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย..... 30

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 32

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 41

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 41

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 42

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 43

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล	45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
	สรุป	68
	อภิปรายผล	70
	ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม		77
ภาคผนวก		83
	ภาคผนวก ก	84
	ภาคผนวก ข	88
	ภาคผนวก ค	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย		100

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความเป็นไปได้ของการตอบสนองอำนาจยุคล์	25
2	แนวทางการสร้างและการใช้อำนาจยุคล์	26
3	การใช้อำนาจการสร้างอิทธิพล ฮอย และมิสเกล	27
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
5	จำนวนร้อยละของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	48
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	49
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ	50
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้อ	51
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ	52
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ..... 54

12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตามเพศ..... 55

13 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน..... 56

14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 57

15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน..... 58

16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ..... 59

17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.... 61

18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม..... 64

20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการให้รางวัล..... 64

21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการบังคับ..... 65

22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย..... 66

23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ..... 66

24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจอ้างอิง..... 67

25 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ..... 89

26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1..... 90

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6

2 แสดงถึงอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคล..... 16

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านวิทยาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้นในขณะเดียวกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาวการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศประเทศที่จะอยู่รอดได้ หรือคงความได้เปรียบก็คือ ประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดนคนต่างชาติจะเข้ามาทำงานและประกอบอาชีพในประเทศไทยมากขึ้น และในขณะเดียวกันคนไทยก็มีโอกาสไปทำงานและประกอบอาชีพในต่างประเทศมากขึ้นด้วยเช่นกัน (บุญช่วย สายราม, 2557) เนื่องจากข้อมูลข่าวสารสามารถส่งถึงผู้บริโภคได้ง่าย บุคคลที่ขาดข้อมูล ด้อยความรู้ และขาดปัญญาในการเชื่อมโยงความรู้มักเกิดความสับสนและหลงผิดในข้อมูล เกิดความเข้าใจผิด ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างขาดสติและรู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงปัญหาสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศได้ สาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เกิดจากการที่สถานการณ์โลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน การแก้ปัญหาต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วด้วยปัญญา ด้วยการพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถ และมีวินัยในการสร้างชาติโดยต้องปรับระบบการศึกษา การสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบของการสร้างความคิดด้วยการวิเคราะห์ ค้นคว้าและการวิจัย (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2552, หน้า 23)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษามารับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตการศึกษา ถึงแม้จะมีหน่วยงาน

หลายหน่วยงาน และหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 121) สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษา การอบรมสั่งสอนอย่างสมดุล ให้สอดคล้องกับชีวิตจริง ตลอดจนการสร้างความรู้และส่งเสริมความสามารถอย่างหลากหลาย เพื่อนำไปสู่การประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะในระดับโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องสร้างเด็กไม่ใช่เพียงเน้นด้านวิชาความรู้เท่านั้น แต่ต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมด้านอื่น ๆ ในชีวิตจริงของเด็กด้วย โดยต้องจัดระบบการเรียนการสอนที่มุ่งให้โอกาสทุกคนในการศึกษา ตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละคนและมีสภาพ แวดล้อมที่เหมาะสมต่อการศึกษา เรียนรู้ โรงเรียนต้องเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น เพราะในปัจจุบันสังคมโลก เป็นสังคมที่ไร้พรมแดนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่าง ๆ มากขึ้น ดังนั้น ในอนาคตโรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้น โรงเรียนในประเทศไทย จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพ ที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ (บุญช่วย สายราม, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญที่เป็นผลต่อความสำเร็จมากที่สุด ที่จะนำโรงเรียน บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7) นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยของ ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้จัดการ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วและประหยัด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการครองตน ครองคนและครองงานที่ดี ย่อมเป็นบุคคล ที่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญ ที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการภารกิจ จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะการบริหาร เพื่อให้การบริหารให้มีประสิทธิภาพ ต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับ (สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 31) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารงาน ด้านการศึกษา ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยของ ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากในการใช้อำนาจ เพราะอำนาจจะทำให้ การปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพปกติและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจเป็นเครื่องมือให้ครูร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับ (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 121) ที่กล่าวว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษา ที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยของ ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งที่เพราะกลุ่มคน จำนวนมากที่มีภูมิหลังและสังคมต่างกัน จะมีการรับรู้ เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งทางบวกและทางลบ ประกอบกับอำนาจ ที่มีทั้งคุณและโทษในตัวเอง ถ้าผู้บริหารนำไปใช้ในทางที่ผิดแล้ว จะส่งผลกระทบต่อระบบงานของ ผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ชญา พราหมณี (2557) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ชี้แนะ บำรุงขวัญกำลังใจบุคลากรทำให้ครูมีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างต่อเนื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมาก เพราะอำนาจจะทำให้การปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพที่ปกติบรรลุเป้าหมาย และถ้ามีวิกฤติเกิดขึ้น ผู้บริหารจะทำหน้าที่แก้ไขสถานการณ์ ให้มีสภาพดีขึ้น บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ย่อมต้องมีอำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่สามารถจะทำให้งานทั้งหมดขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การอำนาจเป็นเสมือนอาวุธร้ายที่ทำลายบุคลากรในองค์การ และยังสอดคล้องกับ (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 60) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือเพื่อโน้มน้าว ชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชายอมตามด้วยความเต็มใจ หากใช้อำนาจในทางที่เป็นประโยชน์ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะยินดียอมรับอำนาจ ถ้าหากใช้อำนาจในทางที่เป็นการบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจในทางลบ ซึ่งผู้ได้รับผลกระทบไม่ยินดีต่อการใช้อำนาจนั้น

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านปากแพรก โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 8 โรงเรียนบ้านสะพานสี่ โรงเรียนบ้านบึงตาต้า โรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก มีจำนวน ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 115 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2555) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสม ถือตัว มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ขาดการมีสัมมาคารวะต่อผู้ที่อาวุโสกว่า มีการแบ่งชนชั้นตามตำแหน่ง มักใช้คำสั่งให้บุคลากร ปฏิบัติงาน มีความเผด็จการ ขาดความยืดหยุ่น บางครั้งมีการใช้อำนาจการบังคับเพื่อให้บุคลากร

ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตนเอง โดยที่ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ไม่สนใจวัฒนธรรมขององค์การมีการใช้อำนาจการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรม มักให้ขึ้นเงินเดือนเฉพาะพวกพ้องและผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ มีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลลากรเกิดความไม่พอใจต่องานที่ได้รับผลงานจึงไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ศราลัย เพ็งประพัฒน์, 2559, สัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามในการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ มีการใช้อำนาจแตกต่างกันหรือไม่
3. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีการใช้อำนาจแตกต่างกันหรือไม่

4. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์มีการใช้อำนาจแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

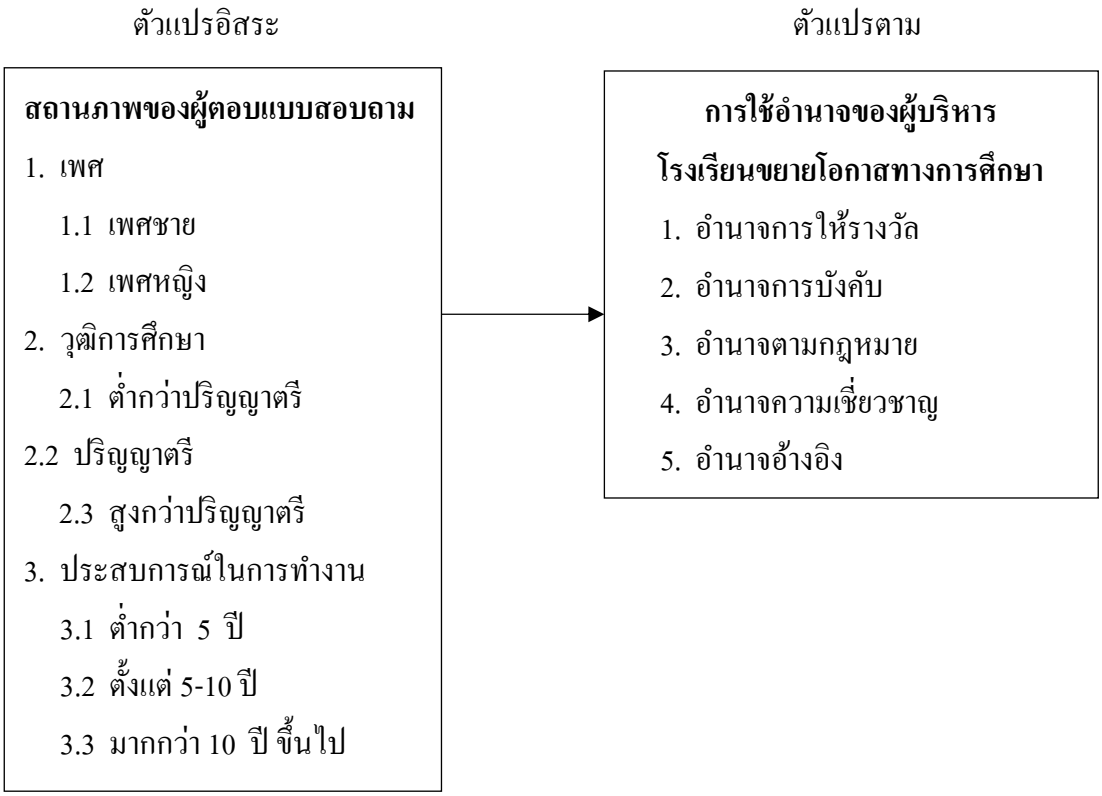
1. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่จำแนกตามเพศ มีการใช้อำนาจแตกต่างกัน

2. การเปรียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีการใช้อำนาจแตกต่างกัน

3. การเปรียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่จำแนกตามประสบการณ์ มีการใช้อำนาจแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามเพศของครูผู้สอน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรในการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของ เฟรนซ์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง สามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดังนี้

1. ผู้บริหารได้ทราบปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในการใช้อำนาจตามแนวคิดของ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 115 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรที่จะศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ จำแนกเป็น

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาตรี

3.1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 อำนาจการให้รางวัล

3.2.2 อำนาจการบังคับ

3.2.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.2.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ

3.2.5 อำนาจอ้างอิง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกเพื่อให้บุคลากรยอมปฏิบัติตาม ตามลักษณะการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารตอบแทนบุคลากรด้วยการให้รางวัล เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสร้างให้บุคลากรเกิดความกลัวโดยการบังคับ ข่มขู่ ทำโทษ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานตาม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ข้อระเบียบตามกฎหมาย

1.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารทำให้บุคลากรยอมรับนับถือ โดยใช้ความเชี่ยวชาญทักษะ ความรู้ และประสบการณ์

1.5 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้บารมี ให้บุคลากรเคารพนับถือเกิดความเลื่อมใส และยอมทำตาม

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านปากแพรก โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 8 โรงเรียนบ้านสะพานสี่ โรงเรียนบ้านบึงตาต้า โรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก

5. เพศ หมายถึง ลักษณะที่บอกให้รู้ว่าเป็นชายหรือหญิงของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แบ่งเป็น 2 เพศ

5.1 เพศชาย หมายถึง ครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย

5.2 เพศหญิง หมายถึง ครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนที่สำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

6.2 ปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

6.3 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

7.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีประสบการณ์การปฏิบัติการสอน น้อยกว่า 5 ปี

7.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีประสบการณ์การปฏิบัติการสอน ตั้งแต่ 5-10 ปี

7.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีประสบการณ์การปฏิบัติการสอน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ
   - 3.1 อำนาจการให้รางวัล
   - 3.2 อำนาจการบังคับ
   - 3.3 อำนาจตามกฎหมาย
   - 3.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ
   - 3.5 อำนาจอ้างอิง
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
   - 4.1 เพศ
   - 4.2 วุฒิการศึกษา
   - 4.3 ประสบการณ์ในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 5.1 วิจัยในประเทศ
   - 5.2 วิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1/24 ถนนบางจาก ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000 จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอบ้านฉาง มีโรงเรียน ทั้งสิ้น 119 โรงเรียน แยกออกเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 28 โรงเรียน (เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล 1-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และโรงเรียนประถมศึกษา 91 โรงเรียน

(เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล 1-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2555)

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ สู่ประชาคมอาเซียน

วิสัยทัศน์

1. องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย

2. บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 บริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจบริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียม และเป็นกัลยาณมิตร

4. สู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบทของประเทศในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา สังคม ประเพณีวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมสู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพ และมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน

2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล

3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

ค่านิยม

มุ่งมั่น รับผิดชอบ ด้วยความสื่อสัตย์ ขยัน อดทน

ปรัชญา

สร้างคนดี ให้แก่สังคม และพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอบ้านฉาง มีโรงเรียนทั้งสิ้น 119 โรงเรียน แยกออกเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 28 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษา 91 โรงเรียน มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง 5 โรงเรียน มีข้าราชการครูในอำเภอปลวกแดง 115 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2555)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจอยู่ไว้ในองค์การ เพราะหากขาดเรื่องอำนาจแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชา การเชื่อฟังและการยอมรับระหว่างกัน จะไม่มีการรวมกลุ่ม และการประสานงานระหว่างกันก็ไม่มี ผู้บริหารก็ไม่สามารถที่จะควบคุมสั่งการได้ ซึ่ง เบียร์สเตดต์ (Bierstedt) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า “อำนาจเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มของการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงยอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์การและไม่มีความเป็นระเบียบ” (วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 363)

ความหมายของอำนาจ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของ อำนาจ (Power) ไว้ดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 166) ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในของผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะกำหนดให้บุคคลในองค์การ กระทำในสิ่งที่ปรารถนาหรือมีพฤติกรรมที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชายหิรัญกิตติ (2550, หน้า 376) ให้ความหมายว่า อำนาจหมายถึง ขีดความสามารถซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอีกคนหนึ่งให้มีพฤติกรรมหรือไม่มีพฤติกรรม

พัชสิริ ชมพูคำ (2552, หน้า 194) ให้ความหมายว่า อำนาจ คือ ศักยภาพที่จะมีอิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่น เมื่อคนที่มีอำนาจบอกให้บุคคลทำอะไร บุคคลเหล่านั้นก็มีแนวโน้มที่จะทำตาม และในทางตรงกันข้ามหากปราศจากอำนาจแล้ว เมื่อบอกให้ใครทำอะไรก็คงไม่มีใครสนใจในคำพูดและลงมือทำ

วิภาส ทองสุทธิ์ (2552, หน้า 362) ให้ความหมายว่า อำนาจหมายถึง ศักยภาพด้านความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน หรือเป็นความสามารถของผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมของผู้อื่นให้แสดงออกตามความต้องการของตนเอง

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 300) ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นสิ่งที่จะทำให้คนเราสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลนั้นทำอย่างที่ตนต้องการ หรือเกิดผลสำเร็จอย่างที่ตนต้องการ

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 61) ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลหรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยปราศจากการต่อต้าน

เวเบอร์ (Weber, 1947, p. 152) ให้ความหมายว่า อำนาจ คือ การแสดงความน่าเชื่อถือเกี่ยวเนื่องกันของสังคมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของเขา แม้มีอุปสรรค

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259) ให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการค่านิยมอื่นๆ

ฟลิปโป (Flippo, 1971, p. 451) ให้ความหมายว่า อำนาจ คือ พลังที่มีผลให้เกิดพลังงานบางอย่างขึ้น หากปราศจากอำนาจแล้ว พฤติกรรมนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น

บาร์นาร์ด (Barnard, 1983 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 271) ให้ความหมายว่า “อำนาจ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก อันเป็นเหตุให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีอำนาจเหนือบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นในการปฏิบัติตามได้”

กอร์ดอน (Gordon, 1989 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 271)ให้ความหมายว่า “อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นให้กระทำการตามที่ตนเองปรารถนาได้”

รอบบินส์ (Robbins, 1989, p. 339) ให้ความหมายว่า อำนาจ คือ ความสามารถซึ่งบุคคลหนึ่ง (A) มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอีกคนหนึ่ง (B) เพื่อให้ (B) กระทำบางอย่าง ซึ่งเขา (B) อำนาจจึงเป็นเรื่องของศักยภาพ ความสัมพันธ์แบบพึ่งพิงและฐานคติที่เชื่อว่า บุคคลหนึ่ง (B) หรือผู้อยู่ใต้อำนาจมีดุลยพินิจหรือเลือกแสดงพฤติกรรมของตนเอง

ด๊าฟท์ (Daft, 1992, p. 387) ให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือหน่วยงาน (แผนก) ในองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อนำมาซึ่งผลที่ต้องการ

ยุคล์ (Yukl, 2006, p. 148 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 61) ให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งอาจมาจากอิทธิพลหรือเจตคติที่ทำให้บุคคลอื่นยินยอมปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่มีในตัวบุคคล ซึ่งอำนาจนั้นมีอิทธิพลในการโน้มน้าวบุคคลให้มีการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงเจตคติ ให้ปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อำนาจหน้าที่ (Authority)

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 272) ได้ให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับตำแหน่ง (Position) ของบุคคล อำนาจจะหมดไปเมื่อพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใด ๆ อำนาจชนิดนี้จัดว่าเป็นอำนาจภายนอก เป็นความสามารถในการทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผลดีของการใช้อำนาจหน้าที่ก็เพื่อความสะดวกในการบริการ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายำเกรง สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา ช่วยให้อำนาจหน้าที่ คือ หากไม่มีความยุติธรรมและใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่มีศีลธรรมผู้ใต้บังคับบัญชาอาจหยุดพฤติกรรมดีชั่วขณะได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 61) ที่กล่าวว่า อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบขององค์การ ทั้งที่เป็นกฎหมายระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร กล่าวคือ อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจอันชอบธรรมที่ได้มาจากตัวบทกฎหมายหรือแบบแผนประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา (Traditionally legitimate) ดังนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่นั้นจึงมีสิทธิในการมอบสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ตาม ให้รางวัล ให้โทษตามตัวบทกฎหมายได้ อำนาจหน้าที่จะขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นหลัก บุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งที่ครองอำนาจหน้าที่นั้น เขาจะมีอำนาจหน้าที่นั้นโดยอัตโนมัติ เมื่อพ้นจากตำแหน่งก็จะไม่มีอำนาจตามหน้าที่นั้นอีกสอดคล้องกับ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550 หน้า 166) ที่กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจที่ได้รับจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การ ตำแหน่งนั้นก็จะแสดงอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจที่มาจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกฎหมาย จะแสดงอำนาจตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจ ให้บุคคลอื่นมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เมื่อไม่มีการดำรงตำแหน่งแล้วก็จะไม่มีอำนาจอีกต่อไป

อิทธิพล (Influence)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 14-15 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 60) กล่าวว่า อิทธิพลเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจ (Force) และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ความเชื่อหรือเจตคติและพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง การใช้อิทธิพลมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เป็นต้น

เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550 หน้า 166) ที่กล่าวว่า อิทธิพล เป็นผลจากการกระทำของบุคคล ซึ่งมีผลต่อทัศนคติการรับรู้ ความคิด พฤติกรรมและการกระทำของอีกบุคคลหนึ่ง อิทธิพลนั้นอาจจะได้มาจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้

กล่าวโดยสรุปว่า อิทธิพล คือ การกระทำของบุคคลหนึ่งที่ไปกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น อำนาจนี้สามารถกระทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

แหล่งที่มาของอำนาจ (Sources of power)

อำนาจ ธีระวานิช (2553, หน้า 781) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. อำนาจจากตำแหน่ง (Position power) อำนาจนี้เกิดจากตำแหน่งที่บุคคลมีอยู่ในองค์การ โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ อำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจในการสั่งการ อำนาจการให้รางวัล อำนาจในการบังคับหรืออำนาจในการลงโทษ และอำนาจจากข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอำนาจเหล่านี้มีผลให้ผู้จัดการมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม

2. อำนาจส่วนบุคคล (Individual or personal power) เป็นอำนาจที่เกิดจากคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล บางคนอาจมีอำนาจนี้ บางคนอาจไม่มี อำนาจส่วนบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ อำนาจจากความเชี่ยวชาญและอำนาจจากการอ้างอิง

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 372-373) ได้เปรียบเทียบอำนาจตามตำแหน่งกับอำนาจส่วนบุคคล ดังนี้

อำนาจจากตำแหน่ง (Position power) เป็นอำนาจที่มีอยู่ในตำแหน่งซึ่งมีคล้ายคลึงกับอำนาจหน้าที่ (Authority power) คือ เป็นอำนาจที่ควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น ใช้การควบคุมตามกฎหมายของผู้บริหารตามตำแหน่ง

อำนาจส่วนบุคคล (Individual or personal power) เป็นอำนาจที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล โดยไม่ใส่ใจต่ออำนาจตามตำแหน่งที่มีอยู่ในองค์การ อำนาจส่วนบุคคล ได้แก่ อำนาจอ้างอิง (Referent power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) อำนาจการบังคับ (Coerceive power) และอำนาจการให้รางวัล (Reward power)

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 66-72) ได้จำแนก แหล่งที่มาของอำนาจ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. อำนาจโดยตำแหน่ง (Position power) ประกอบด้วย
   1.1 อำนาจที่เป็นทางการ (Formal authority)
   1.2 อำนาจในการควบคุมทรัพยากร (Control over resources)
   1.3 อำนาจในการให้คุณ (Control over rewards)

1.4 อำนาจในการควบคุมการให้โทษ (Control Over Punishments)

1.5 อำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสาร (Control Over Information)

1.6 อำนาจในการควบคุมสถานการณ์แวดล้อม (Ecological Control)

2. อำนาจจากบุคคล (Personal Power)

2.1 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

2.2 อำนาจจากความคุ้นเคยฉันท์มิตรและความจงรักภักดี (Power of friendship and loyalty)

2.3 อำนาจโดยเสน่ห์หา (Charismatic power)

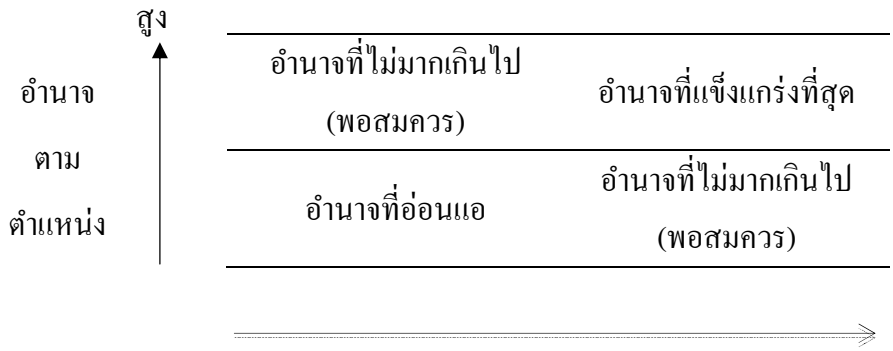
3. อำนาจเชิงการเมือง (Political Power)

3.1 ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจ (Control Over Decision Process)

3.2 ความสามารถในการประสานงาน (Coalitions)

3.3 ความสามารถลดแรงต้านของฝ่ายตรงข้าม (Co-optation)

3.4 การอ้างอิงองค์การ (Institutionalization)



ภาพที่ 2 แสดงถึงอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคล (Moorhead & Griffin, 1998, p. 388)

บรีช (Breach, 1959, p. 48) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ที่มาของอำนาจว่ามาจากการใช้กำลังป่าเถื่อน (Brute force) เกียรติภูมิ (Prestige) อำนาจหน้าที่ (Authority) กฎหมาย (Legal) และความมั่นคง (Wealth)

ซีคอร์ด และแบ็คแมน (Secord & Backman, 1964, p. 281) เห็นว่า ทรัพยากรที่นำไปสู่อำนาจ มีดังนี้

1. ความสามารถในการให้รางวัลและการลงโทษ นำไปสู่อำนาจอันเกิดจากความสามารถให้รางวัล (Reward power)

2. ความรู้ความสามารถของบุคคล นำไปสู่อำนาจอันเนื่องมาจากความสามารถ

3. บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม ทำให้บางคนบางกลุ่มมีอำนาจที่ชอบธรรม (Legitimate power) เช่น เรื่องชนชั้น วรรณะ เพศ อายุ (อาวุโส) ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในสังคมยอมรับว่ามีคนบางกลุ่มจะมีลำดับชั้น (Hierarchy) สูงกว่า

4. การยอมรับบุคคลอื่นเป็นกรอบอ้างอิง หมายถึง การกล่าวอ้างผู้มีอำนาจ (Frame of Reference) ซึ่งนำไปสู่การกล่าวอ้าง (Reference power)

แกมซัน (Gamson, 1968, p. 68) กล่าวว่า ทรัพยากรอำนาจ (Power tesources) หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ปัจเจกบุคคลหรือกุ่มอำนาจนำมาเพื่อก่อให้เกิดอำนาจขึ้น ซึ่งมีอยู่หมายลักษณะ คือ

1. การเป็นเจ้าของ ได้แก่ การครอบครองปัจจัยที่อาจทำให้เกิดอำนาจได้ เช่น เงินทอง ความรู้ ความชำนาญ บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล

2. การได้ดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์การ

3. การได้รับอำนาจจากผู้อื่น

4. การเป็นเจ้าขององค์การ

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) ได้แบ่งประเภทของอำนาจ (Power taxonomy) ตามแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล เพื่อให้บุคคลในองค์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งการให้รางวัลนั้นอาจอยู่ในรูปแบบการให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่มีการบังคับขู่เข็น มีการลงโทษ เช่น การตัดเงินเดือน การลดขั้น การไล่ออก การปลดออก เป็นต้น

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่ใช้ความชอบธรรมในการใช้คำสั่งเพื่อให้ยอมปฏิบัติตาม ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ อำนาจนี้จะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นทางการ

4. อำนาจความเชี่ยว (Expert power) เป็นอำนาจที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมรับ

5. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากความศรัทธา เลื่อมใส ในความดีและบารมี ในการที่จะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นนับถือและยกย่อง

เวเบอร์ (Weber, 1968, p. 305) เสนอที่มาของอำนาจนั้นมี 3 ประการ คือ

1. อำนาจที่เกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณี

2. อำนาจที่ได้มาจากบุคลิกภาพส่วนตัว

3. อำนาจที่ได้จากฎหมาย และการใช้เหตุผล

ชาร์พ (Sharp, 1973, pp. 11-12) ได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจ คือ

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) คือ สิทธิที่จะออกคำสั่งหรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตาม โดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง และได้รับการยอมรับในฐานะที่จะเป็นผู้มีอำนาจเหนือ อำนาจหน้าที่ (Authority)

2. ความรู้ความสามารถ (Skill and knowlege)

3. ทรัพยากรทางวัตถุ (Material resources) หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุม ทรัพย์สิน ทรัพยากรทางธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็มีขอบเขต อำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทัศนคติต่ออุดมการณ์ หรือ อุดมคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและคนอื่น ๆ

5. การลงโทษ (Sanction) คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือ ความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษการบังคับผู้ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจที่รุนแรงได้

มินซ์เบอร์ก (Mintzberg, 1983 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 115) เชื่อว่า แหล่งที่มาของอำนาจในองค์กร ประกอบด้วย

1. อำนาจมาจากทรัพยากร (Resource)

2. อำนาจมาจากทักษะความเชี่ยวชาญ (Technical skill)

3. อำนาจมาจากความรู้ (Body of knowledge)

4. อำนาจมาจากกฎหมาย (Legal prerogatives)

รอบบินส์ (Robbin, 1989, p. 134) กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position power) เกิดจากการยอมรับของบุคคลตามตำแหน่ง

2. อำนาจเฉพาะบุคคล (Personal power)เกิดจากบุคลิกลักษณะ ความศรัทธา เชื่อถือ หรือเป็นอำนาจที่เกิดจากบารมี

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการสะสมความรู้ ความชำนาญ ทักษะประสบการณ์ จนกระทั่งมีอำนาจควบคุมงาน

4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity power) เกิดจากการจัดการความเหมาะสมของเวลา และโอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

กล่าวโดยสรุปว่า แหล่งที่มาของอำนาจตามแนวคิดของฟรนซ์และราเวนได้รับการ ยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการจำแนกประเภทของอำนาจโดยอาศัยแหล่งที่มา 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจการบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตาม

กฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจความเชี่ยว (Expert power) 5) อำนาจอ้างอิง (Referent power)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ

อำนาจตามแนวคิด ทฤษฎีของ เฟรนช์ และราเวน

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259-270) ได้แบ่งอำนาจพื้นฐานเบื้องต้นของอำนาจของบุคคลในองค์การโดยทั่วไปมี 5 ด้าน ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power)

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259-270) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น คำยกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ขณะนั้น การใช้อำนาจการให้รางวัลก็ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเคล (Hoy & Miskel, 1991, p. 82) ให้ความเห็นว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 365) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะมีความสามารถในการให้รางวัล แต่ความสำเร็จในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของรางวัลเพื่อไปสู่ความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็แล้วแต่ทักษะของผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันไป อำนาจนี้สามารถทำได้โดยการลงโทษแทนที่จะให้รางวัล เช่น ผู้บริหารขู่ว่าจะไม่จ่ายเงินเพิ่มขึ้นให้ โยกย้ายตำแหน่ง ลดขั้นเงินเดือน หรือปรับให้อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังบัญชานั้นสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามที่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รางวัลจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ รางวัลนั้นแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งการให้รางวัลนั้นจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่ว่า รางวัลนั้นตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้นไหม

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power)

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259-270) กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ

ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าโทษที่จะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้น สูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการการยอมทำตามแค่ไหน เช่น ครูน้อยซึ่งเป็นหัวโจกของครู กลุ่มหนึ่งต้องขัดคำสั่งของครูใหญ่ที่ชอบด้วยเหตุผล เมื่ออยู่ต่อหน้าลูกสมุน ทั้งที่รู้ว่าการทำเช่นนี้จะได้รับโทษ แต่ก็มีน้ำหนักน้อยกว่าความเสียหน้าเสียศักดิ์ศรีอันเกิดจากการทำตามครูใหญ่ สอดคล้องกับ ฮอย และ มัสเคล (Hoy & Miskel, 1991, p. 83) ให้แนวคิดว่า อำนาจการบังคับเป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกกรมที่ไม่พึงปรารถนา ความศักดิ์สิทธ์ของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่การยอมรับต่อโทษ ซึ่งโทษที่ให้นี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลงโทษมีหลายลักษณะ เช่น การว่ากล่าวตักเตือนอย่างเป็นทางการโดยมีลายลักษณ์อักษร การให้ทำงานที่ไม่ถนัด การนิเทศติดตามควบคุมอย่างใกล้ชิด บังคับให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การไม่ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างในการใช้อำนาจการบังคับนี้ผู้บริหารควรมีความระมัดระวังให้มากที่สุด และยังสอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 365-366) ที่กล่าวว่า อำนาจจากการบีบบังคับจะเป็นอำนาจที่มีประสิทธิภาพก็จริง แต่การลงโทษแบบนี้ก็มีผลเสียอยู่ด้วย ซึ่งการลงโทษนั้นอาจจะส่งผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนา และอาจนำมาซึ่งความโกรธเคืองและความเป็นศัตรูระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็เป็นได้

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจการบังคับ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผู้บริหาร มีการตำหนิว่ากล่าวตักเตือน ลดขั้นเงินเดือน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด หรือไม่ปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ มีการสั่งให้ทำงานที่ไม่ตรงความสามารถเพื่อกลั่นแกล้ง ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลให้เกิดการกระทำที่รุนแรงเพิ่มขึ้นจนกลายเป็นศัตรูกัน

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259-270) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายที่กำหนดให้มีพฤติกรรมในด้านใดได้บ้าง อำนาจประเภทนี้มีความหมายกว้างกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้วอีกด้วย เช่น การที่ผู้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยทำงาน และครูยอมทำตามหน้าที่ผู้บริหารกำหนดหรือมอบหมายให้ทำทั้ง ๆ ที่งานนั้น อยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำทำเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำพูด กรณีนี้จัดเป็นการยอมทำตามเพราะอำนาจกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มัวร์เฮด และกิฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) ได้อธิบายว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคลในองค์การ โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority) และ

ยังสอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 365) ที่กล่าวว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชื่อในอำนาจตามกฎหมาย หากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารและเป็นผู้มีอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ถ้าอำนาจหน้าที่นี้หมดสิ้นไปก็จะไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่งผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นมีกฎระเบียบรองรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามข้อระเบียบ เป็นการกระทำที่โปร่งใส ไม่มีความลำเอียง และสามารถตรวจสอบได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power)

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259-270) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ อิทธิพลของอำนาจความเชี่ยวชาญนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญหาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกยอมรับในความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในเรื่องอื่นที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่าอีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิดเห็น หรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจแระเภทนี้ จะคงอยู่ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม ซึ่งสอดคลองกับ มัวร์เฮด และกิฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) ได้อธิบาย อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือมีความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่นและยังสอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 366) ที่กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารยิ่งมีการควบคุมความรู้หรือข้อมูลได้มาก และข้อมูลอันนั้นมีความสำคัญมากเท่าไหร่ แหล่งตัวเลือกที่จะได้มาก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น อำนาจจากผู้เชี่ยวชาญก็ยิ่งมีมากขึ้นตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เกิดจากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ในการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ สามารถให้คำปรึกษาให้การแนะแนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และให้การนับถือในความสามารถของผู้บริหาร

5. อำนาจอ้างอิง (Reterent power)

เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968, p. 259-270) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้น

อยู่กับความรู้สึก และความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารมีลักษณะวาจาท่าทางเป็นที่ประทับใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้เนื่องจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การยกย่องนับถือ ขอบข่ายอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารและความดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ มัวร์เฮด และกิฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงเมื่อสถานการณ์ในโรงเรียนไม่เป็นหนึ่งเดียว ครูขาดความรักสามัคคี ผู้บริหารเข้าไปสร้างกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดความรู้สึกให้ได้ว่าเป็นพวกเดียวกัน โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงน้ำใจในการลงไปช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรม เมื่อครูเกิดความประทับใจ เกิดความรักศรัทธาที่ผู้บริหารได้ทุ่มเทการทำงานร่วมกับครูโดยไม่ถือตัว จะทำให้ครูเป็นอันเดียวกัน และสามารถจูงใจครูทั้งหมดให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนต่อไป และยังสอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 366) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ดึงดูดใจหรือเป็นที่พึงพอใจและปรารถนาที่จะเลียนแบบของความเป็นผู้นำ และจะต้องเป็นคนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ดีหรือเป็นบุคคลที่มีลักษณะพิเศษและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะทำให้มีอำนาจอ้างอิงอยู่ในตัวบุคคลและสามารถจะใช้อำนาจอ้างอิงนั้นได้

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจาก ผู้บริหารนั้นสร้างความประทับใจ สร้างความ น่ายกย่องนับถือ สามารถป้องผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ให้ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญขององค์การส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ผู้บริหารกับการใช้อำนาจ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไป โดยรับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 234) ผู้บริหาร (Administrator) คือ บุคคลที่มีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป มอบอำนาจให้ไปปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบในองค์การตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 2) ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธผล

บาเออร์ (Bauer, 1968, p. 17 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 171) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจในการสั่งงาน แต่ผู้บริหารควรมีอำนาจมากน้อยเท่าใด เพราะมันไม่ได้เป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอไป ยิ่งมีอำนาจมากก็จะยิ่งดี แต่มันขึ้นอยู่กับว่า ความชัดเจนของจำนวนมากน้อยของอำนาจนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จของผู้บริหารที่จะใช้ทักษะ

ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิผล และยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่ตระหนักถึงการมุ่งมันในวัตถุประสงค์ที่จะใช้อำนาจให้สัมฤทธิ์ผลต่างหาก

แคนเตอร์ (Kanter, 1997, pp. 67-69) ได้ให้แนวความคิดว่า ผู้บริหารผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์การต้องใช้อำนาจ เพราะอำนาจมีความสำคัญสำหรับชีวิตองค์การและบทบาทในการบริหาร

ฮอย และรีส (Hoy & Rees, 1974 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112) ได้วิจัยเพื่ออธิบายวิธีการใช้อำนาจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำนวนมาก ใช้อำนาจตามรูปแบบและอำนาจตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาของไทยนิยมใช้กันมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นระบบราชการที่ยึดกฎหมายเป็นเกณฑ์

บางสถานการณ์ของผู้บริหารก็ต้องการมีอำนาจมากกว่าคนอื่น ๆ ที่จะให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ความจำเป็นในการใช้อำนาจมีมากขึ้นเมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงใหญ่เกิดขึ้นในองค์การ หรือเมื่อเผชิญกับสถานที่เปลี่ยนแปลงหรือเมื่อเป็นการเตรียมพร้อมที่จะใช้อำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหานั้น ๆ ให้ยุติลงได้ ในการใช้อำนาจนั้นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักจะใช้อำนาจหลาย ๆ แบบผสมกันผสานกัน และจะมีคำถามที่ตามมาว่าจะผสมผสานกับอำนาจอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์และขึ้นต่อกันของแหล่งอำนาจในแต่ละแหล่ง ข้อแตกต่างระหว่างตำแหน่ง และอำนาจแต่ละบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นอยู่ในตำแหน่งที่สำคัญ และทั้งเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลและสามารถก่อให้เกิดอำนาจแต่ละอย่างของผู้บริหารได้เพียงใด และความมีประสิทธิผลและความมีประสิทธิภาพของการใช้อำนาจนั้น ก็ยังขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้บริหารแต่ละคนเป็นสำคัญ (วิเชียร วิทยาอุดม, 2550, หน้า 171)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทั้ง Power และ Authority แต่เพียงผู้เดียวในโรงเรียน อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นปัจจัยเบื้องต้นของอำนาจที่โดดเด่นในโรงเรียน เพราะเป็นการปฏิบัติที่ต้องเป็นไปให้ถูกต้องตามกฎหมายของโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน ต่างก็ต้องยอมรับ เพราะถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของการควบคุมพฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้ (จันทรานี สงวนงาม, 2553, หน้า 277) สอดคล้องกับ (Merton, 1957, p.195) กล่าวว่า การใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา เพราะอำนาจที่ยอมรับสามารถเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของครูและนักเรียน ได้แก่อำนาจที่เป็นทางการ (Formral authority) (Blau& Scott, 1962, p. 144) ได้สรุปว่า อำนาจตามกฎหมายไม่สามารถจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถได้

ชุง และเม็กสัน (Chung & Megginson, 1981, pp. 353-354) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้อำนาจ เขาจะรู้สึกและยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรื่องของคน เขาจะรู้สึกมีความหมายมาก เขาจะใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารเหล่านี้ อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่ใช้อำนาจ

2. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจ เขาจะรู้จุดอ่อนจุดแข็ง และข้อจำกัดของแหล่งที่มาในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจ และรู้จักสถานการณ์ได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิผล เช่น ผู้บริหารจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่องความเชี่ยวชาญจำเป็นจะต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเสียก่อน

3. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจในตำแหน่งตามกฎหมาย เขาจะยอมรับในความสำคัญของความคิด เขาจะไตร่ตรองทั้งในเรื่องภายในและภายนอกองค์การ เขาจะไม่ค่อยใช้อำนาจบังคับ บางครั้งจะใช้อย่างมีสติ ผู้บริหารพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเอง และเป็นคนตรงไปตรงมา ซึ่งคนอื่น ๆ จะเต็มใจยอมรับฟังเขา

4. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีความรู้สึกเฉียบไวในเรื่องการพึ่งพาคนอื่น ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาคนอื่น แต่จะพยายามให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตน

5. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะสร้างบทบัญญัติที่สำคัญขึ้นมา ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในองค์การ และสร้างบรรทัดฐาน ค่านิยม และอุดมการณ์ จะรวมพลังจากภายในและภายนอก

การใช้อำนาจนั้นจะถูกใช้โดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานของการบังคับบัญชา จะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของพฤติกรรมบุคคล ลักษณะขององค์การ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ๆ ว่า ควรจะใช้ประเภทของอำนาจแบบไหน จึงจะเหมาะสมกับการควบคุมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งในเรื่องของประเภทการใช้อำนาจนี้ Etzioni ได้ชี้ให้เห็นถึงการใช้อำนาจที่สำคัญมีอยู่ด้วยกัน 3 แบบ ในการจัดระเบียบและควบคุมการทำงานในองค์การมีดังต่อไปนี้ (Tosi, 1978, p.75 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 166)

1. การใช้อำนาจแบบบังคับ (Coercion) เป็นอำนาจซึ่งเกิดจากการคุกคามขู่เข็ญการทำให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย หรือการใช้อำนาจเพื่อควบคุมความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคล เช่น การใช้อำนาจการควบคุมปัจจัยสี่ หรือความสะดวกสบายอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติตาม เป็นต้น

2. การใช้อำนาจแบบใช้สิ่งตอบแทน (Remunerative power) เป็นการที่ผู้มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นโดยอาศัยบทบาทควบคุมทรัพยากรหรือสิ่งตอบแทนรางวัล (Reward) หรือเป็นผู้มีอำนาจในการจัดสรรทรัพยากร เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิ่งอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ทั้งหลายและใช้สิ่งดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติของผู้มีอำนาจ เป็นต้น

3. การใช้อำนาจทางสังคมและคุณงามความดี (Moral and social power) วิธีการนี้ผู้ใช้อำนาจจะใช้วิธีจูงใจให้สิ่งตอบแทนในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic rewards) การให้คนในองค์การชื่นชมกับสัญลักษณ์ทางเกียรติยศ ชื่อเสียง การใช้พิธีกรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับและตอบสนองในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เป็นต้น

ยุคล์ (Yukl, 1981. pp. 44-59) ได้เสนอ แนวทางการใช้อำนาจที่มีผลต่อความผูกพัน (Commitment) การยอมรับการยอมตาม (Simple compliance) และการต่อต้าน (Resistance) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความเป็นไปได้ของการตอบสนองอำนาจยุคล์ (Yukl, 1981. pp. 44-59)

ประเภทของอำนาจ	**ความเป็นไปได้ในการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา**		
	ความผูกพัน	**การยอมรับการยอมตาม**	**การต่อต้าน**
การอ้างอิง	XXX	XX	X
ความเชี่ยวชาญ	XXX	XX	X
กฎหมาย	XX	XXX	X
รางวัล	XX	XXX	X
การขู่บังคับ	X	XX	XXX

XXX หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด

XX หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย

X หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ยุคล์ (Yukl, 1998. p. 197) ได้เสนอแนวทางการสร้างและการใช้อำนาจไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางการสร้างและการใช้อำนาจยุคล์ (Yukl, 1998. p. 197)

การเพิ่มและคงไว้ซึ่งอำนาจ	การใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ
อำนาจตามกฎหมาย	
- ใช้อำนาจอย่างเป็นทางการ - ใช้สัญลักษณ์ของอำนาจ - ทำให้คนรับรู้ถึงอำนาจ - ใช้อำนาจอย่างสม่ำเสมอ - ใช้อำนาจอย่างถูกช่องทาง - สนับสนุนใช้อำนาจหน้าที่พร้อมกับให้รางวัลและการใช้การบังคับ	- ขอร้องอย่างสุภาพและชัดเจน - อธิบายเหตุผลของการขอร้อง - อย่าใช้เกินอำนาจตน - แสดงความมีอำนาจถ้าจำเป็น - สนใจถึงความสนใจของเป้าหมาย - ติดตามผลของการปฏิบัติงาน - ย้ำความต้องการเมื่อจำเป็น
อำนาจการให้รางวัล	
- ค้นหาสิ่งที่ต้องการ - ได้อำนาจการควบคุมเมื่อให้รางวัล - ให้คนรู้ว่าคุณควบคุมการให้ - อย่าสัญญามากเกินกว่าความสามารถ - อย่าใช้รางวัลในการควบคุมอำนาจกรรม - ไม่ซับซ้อนในระบบการให้สิ่งจูงใจ - อย่าใช้รางวัลสำหรับผลประโยชน์ส่วนตัว	- เสนอรางวัลที่น่าสนใจ - เสนอรางวัลที่เหมาะสมและถูกต้อง - อธิบายถึงลำดับขั้นของการให้รางวัล - ให้รางวัลตามที่สัญญา - ให้รางวัลเป็นสัญลักษณ์ของพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนา
อำนาจของผู้ชำนาญการ	
- การได้รับความรู้ที่มากขึ้น - พยายามใช้ข้อมูลที่เกี่ยวกับเทคนิค - พัฒนาแหล่งข้อมูล ข่าวสาร - ใช้สัญลักษณ์บ่งบอกถึงความชำนาญ - พิสูจน์ความสามารถในการแก้ปัญหายาก ๆ - อย่าพูดในสิ่งที่ไม่ระมัดระวัง - อย่าโกหก หรือเสนอสิ่งผิด ๆ จากความจริง - อย่าเปลี่ยนตำแหน่งบ่อย ๆ	- อธิบายเหตุผลของการร้องขอ - อธิบายความสำคัญของการร้องขอ - เสนอหลักฐานว่าข้อเสนอประสบความสำเร็จ - แสดงความเคารพในบุคคลอื่นอย่างจริงจัง - แสดงความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมาย - เชื่อมั่นในการปฏิบัติและตัดสินใจในเหตุการณ์วิกฤต

การเพิ่มและคงไว้ซึ่งอำนาจ	การใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ
อำนาจของการอ้างอิง	
- แสดงความยอมรับและความสนใจในด้านบวก - แสดงออกถึงการสนับสนุน และการช่วยเหลือ - อย่าใช้คนอื่นเพื่อผลประโยชน์คน - ปกป้องและสนับสนุนเมื่อสมควร - รักษาคำสัญญา - เสียสละตนเพื่อแสดงความสนใจ - ใช้ความจริงใจ	- ใช้ความโดดเด่นของตนเองเมื่อจำเป็น - แสดงให้เห็นว่าการร้องขอนั้นสำคัญสำหรับคุณ - อย่าขอความช่วยเหลือเกินความสัมพันธ์ - แสดงตัวอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม
อำนาจบังคับ	
- แสดงบทการลงโทษที่น่าเชื่อถือเพื่อปกป้องพฤติกรรมที่ไม่นายอมรับ - มีอำนาจเพื่อใช้ในการลงโทษ - อย่าบีบบังคับที่รุนแรง - อย่าใช้การบังคับในทางที่ไม่ดี - ลงโทษอย่างถูกต้อง - ใช้การลงโทษให้เหมาะสม - อย่าใช้อำนาจบังคับเพื่อประโยชน์ของตน	- ให้ข้อมูลเป้าหมายในเรื่องกฎและการลงโทษ - มีการตักเตือนที่พอควร - เข้าใจสถานการณ์ก่อนการลงโทษ - สงบ มีสติไม่ใช้ความรุนแรง - สนับสนุนความก้าวหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ - ควบคุมความมีระเบียบอย่างเป็นส่วนตัว

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 227) ได้ทำการศึกษา การใช้อำนาจของผู้นำในการสร้างอิทธิพลและเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบหรือต่อต้านการใช้อำนาจ สรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การใช้อำนาจการสร้างอิทธิพล ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 227)

ชนิดของอำนาจ	การแสดงออกที่เป็นไปได้ (Probable subordinate responses to power)		
	ทำด้วยความเต็มใจ (Commitment)	ทำด้วยความจำยอม (Simple Compliance)	ต่อต้าน (Resistance)
อำนาจอ้างอิง	***	**	*
อำนาจความเชี่ยวชาญ	***	**	*
อำนาจตามกฎหมาย	**	***	*
อำนาจจากการให้รางวัล	**	***	*
อำนาจจากการบังคับ	*	**	***

<u>หมายเหตุ</u> *** เป็นไปได้มาก

** เป็นไปได้น้อย

* เป็นไปได้น้อยที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2550, หน้า 378-379) ได้แบ่งยุทธวิธีของอำนาจออกเป็น 7 วิธี ดังนี้

1. ความมีเหตุผล (Reason) เป็นการใช้อำนาจในข้อเท็จจริงและข้อมูลในการนำเสนอความคิดอย่างมีเหตุผล

2. ความเป็นมิตร (Friend lines) เป็นการใช้อำนาจโดยการแสดงมิตรภาพ การสร้างไมตรีจิต แสดงการถ่อมตัว และเป็นมิตรก่อนการขอร้อง

3. การรวมตัวกัน (Coalition) เป็นการใช้อำนาจโดยการช่วยเหลือค้ำจุนผู้อื่นในองค์การเพื่อจะได้ย้อนกลับขอความช่วยเหลือในภายหลัง

4. การต่อรอง (Bargaining) เป็นการใช้อำนาจโดยจะใช้การตกลงกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือความพอใจ

5. ใช้การบังคับ (Assertiveness) เป็นการใช้อำนาจโดยวิธีการบังคับแบบตรงไปตรงมา เช่น การสั่งให้ยอมทำตาม พูดย้ำให้ระลึกถึงสิ่งที่ทำให้แล้วสั่งให้ทำตามที่ขอร้อง ชี้ให้ยอมตามกฎเกณฑ์

6. ใช้อำนาจที่สูงกว่า (Higher authority) ใช้วิธีสนับสนุนจากระดับที่สูงกว่าในองค์การร่วมกับความช่วยเหลือ

7. บังคับมิให้ละเมิด (Sanctions) ใช้อำนาจด้วยการลงโทษ เช่น การเพิ่มหรือไม่เพิ่มเงินเดือน ไม่เลื่อนตำแหน่ง การกระทำเกี่ยวกับการประเมินผลงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ

สุนทร โคตรบรรเทา (2552, หน้า 10-11) ได้สรุปการใช้อำนาจในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย ใช้ได้ดีในระยะแรกเท่านั้น แต่ถ้าใช้ต่อไปเรื่อย ๆ อาจทำให้เกิดความไม่พอใจ การต่อต้าน และความวุ่นวายใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าอำนาจตามกฎหมายไม่สอดรับกับอำนาจความเชี่ยวชาญ อาจมีผลในทางลบต่อผลผลิตของงานได้ และการใช้อำนาจตามกฎหมายต่อไปอาจนำไปสู่การยอมรับตามน้อยที่สุด และเกิดการต่อต้านมากขึ้น

2. อำนาจการให้รางวัล อาจมีอิทธิพลโดยตรงในระยะสั้นต่อความถี่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้ การใช้อำนาจการให้รางวัลไปนาน ๆ อาจนำไปสู่ความสัมพันธ์แบบพึ่งพา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าถูกครอบงำ หรือถูกจัดการและเกิดความไม่พอใจได้

3. อำนาจการบังคับ อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมตามชั่วคราว แต่จะทำให้เกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความวุ่นวายใจ ความกลัว ความเครียดแค้น และความแปลกแยก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้อาจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการลาออกจากงานในที่สุด

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับบรรยากาศของความไว้วางใจ อิทธิพลของผู้นำอาจมาจากภายในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง หมายความว่า เมื่อผู้นำใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ การมีเจตคติในการชอบพอกัน และแรงจูงใจภายในส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้นำที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญจึงต้องการการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยกว่าผู้นำที่ใช้อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ

5. อำนาจอ้างอิง อาจนำไปสู่การไว้วางใจอย่างกระตือรือร้นและไม่เคลือบแคลงสงสัย การยอมตาม การจงรักภักดี และการมีความมุ่งมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิงจึงต้องการการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เช่นเดียวกับผู้มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

ตัวแบบการใช้อำนาจของเอทซิโอนี (Etzioni's Typology of power)

เอทซิโอนี (Etzioni, 1960 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 115) ได้กำหนดตัวแบบการใช้อำนาจเป็น 3 แบบ คือ

1. แบบคนแปลกหน้า (Alienation) หมายถึง การที่บุคคลไม่ได้เกี่ยวข้องอะไรกับองค์กรนั้น แต่ถูกบังคับให้ต้องเป็นสมาชิก

2. แบบคิดแต่ประโยชน์เท่านั้น

3. แบบที่มุ่งความสัมพันธ์ (Commitment) หมายถึง การที่คนเข้ามาสู่องค์กรเพราะเห็นคุณค่าในการดำเนินงานขององค์กร

ตัวแบบการใช้อำนาจของมินซ์เบอร์ก (Mintzberg's typology of power)

มินต์ซเบอร์ก (Mintzberg, 1993 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 115) กล่าวว่าการใช้อำนาจหน้าที่ตามนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

1. ระบบอำนาจหน้าที่ (Symtem of authority) คือ อำนาจที่เกิดจากสายงานบังคับบัญชา (Chain of command) เกิดจากการควบคุม

1.1 ส่วนบุคคล (Personal) ได้แก่ การใช้คำสั่งการตัดสินใจในการทบทวนการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร

1.2 ระบบราชการ (Bureaucratic) ได้แก่ การสร้างความเป็นมาตรฐานของงานและพฤติกรรมการทำงาน เช่น เวลาเข้า-ออกในทำงาน การสอน การวัดผล เป็นต้น

2. ระบบความคิด (Symtem of Ideology) คือ อำนาจที่เกิดจากปทัสฐานของกลุ่ม รวมกลุ่มความคิด ค่านิยม และวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

3. ระบบความเชี่ยวชาญ (Symtem of Expertise) คือ อำนาจที่เกิดจากการหลอมรวมความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ครู ผู้บริหาร ในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

4. ระบบการเมือง (Symtem of political) คือ อำนาจที่เกิดจากระบบเครือข่ายองค์กรทางการเมือง หากองค์กรใดขาดอำนาจดังกล่าวข้างตน อำนาจระบบการเมืองจะเข้ามาแทนที่ทันที และถือว่าเป็นอำนาจที่สำคัญหากขาดส่วนใดส่วนหนึ่ง ก็จะเกิดอันตรายต่อการบริหารงานโรงเรียน

กล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ใช้อำนาจในการโน้มน้าวชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในอำนาจแต่ละด้าน เพราะอำนาจแต่ละด้านล้วนมีผลดีและผลเสีย การใช้อำนาจให้ประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรมมากที่สุด และยังต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ของบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ

เพศ หมายถึง เพศของบุคคล ทั้งเพศชาย และเพศหญิง โดยมนุษย์เกิดมาก็มีเพศที่ต่างกัน ซึ่งบุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมที่แตกต่างกันย่อมมีความคิดและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ในความเป็นจริงเพศชายหรือเพศหญิงอาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจสูงกว่าเพศชาย นภัส จันทร์ทอง (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุปว่า เพศมีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลต่อการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารได้ ดังนั้น เพศจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา หมายถึง การได้รับการฝึกฝนวิชาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับวิชาชีพ ความรู้ความสามารถที่บุคคลได้รับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากร ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิด บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกหรือทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา เตชะศรี (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุปว่า วุฒิการศึกษามีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารเนื่องจากบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้การใช้อำนาจแตกต่างกันด้วย ดังนั้นวุฒิการศึกษา จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงทำให้เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนู พันจีน (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน

ต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จุฬารัตน์ คำเสมอ (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณน้อย รับรู้การใช้อำนาจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557) ได้ศึกษ าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุปว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร เนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ทำความเข้าใจวิเคราะห์ปัญหาได้ชัดเจน ส่งผลให้การรับรู้การใช้อำนาจแตกต่างกันด้วย ดังนั้น ประสบการณ์ทำงาน จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เยาวลักษณ์ คำรอต (2549) ได้ศึกษา การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจบารมี ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และพบว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนตัวของครูผู้ปฏิบัติการสอนกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม พบว่า ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนตัวของครูผู้ปฏิบัติการสอนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาและรายได้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจโดยรวมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริรัตน์ ฉิมมพาลี (2551) ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการให้รางวัล ส่วนการใช้พลังอำนาจบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน แตกต่างกัน

ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิ แตกต่างกันอย่างมีไม่นัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสะแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการพึ่งพาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจในความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจมีข่าวสารข้อมูล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐวัฒน์ สงเคราะห์ธรรม (2554) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจการให้รางวัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการให้รางวัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรพต อินทร์พิมพ์ (2554) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาตามความเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาตามความเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยา ชาวลาว (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจพึ่งพาตามลำดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชกาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นภัส จันทร์ทอง (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่อำนาจด้านการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชนู พันจีน (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จุฬารัตน์ คำเสมอ (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณน้อย รับรู้การใช้อำนาจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นภาพร สิทธิมณี (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในความสัมพันธ์ด้านบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณศรี แปลงไธสง (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน การใช้อำนาจของผู้บริหารจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การใช้อำนาจของผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีไม่นัยสำคัญทางสถิติ

เพชรมณี จันทะนี (2557) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ข้าราชการครูจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อวะสัน บรรจงปรุ (2557) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจพึ่งพา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครูที่พบความแตกต่างเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านอำนาจข่าวสาร ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจข่าวสารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

ขวัญใจ ประภาสัย (2558) ได้ศึกษา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับและอำนาจอ้างอิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชลี เรืองไพศาล (2558) ได้ศึกษา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น พฤติกรรมการใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น พฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับ ครูมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความเห็นต่อพฤติกรรมการใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรายุทธ์ บัวคำโคตร (2559) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุปว่า จากการศึกษาวิจัยในประเทศ พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารงานโรงเรียนครอบคลุมแนวคิดการใช้อำนาจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง และมีการศึกษาเปรียบเทียบกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

โคปส์ (Copes, 1983) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึงมูลฐานอำนาจของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษากับระบบบริหารโรงเรียน พบว่า มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญกับมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมเป็นมูลฐานอำนาจที่ใช้กันมากของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมือง ครูใหญ่ใช้มูลฐานอันชอบธรรม ทำให้ระเบียบบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่โรงเรียนมัธยมศึกษาชานเมืองใช้อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ระบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สตาโซวิช (Stachowich, 1982) ได้ศึกษา ความสำมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษกับอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ประเภทของฐานอำนาจที่อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานใช้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนระบบการบริหารโรงเรียน ครูมีความเห็นว่าการใช้อำนาจของอาจารย์ใหญ่เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการบริหารข้อมูลอย่างมาก ไม่ว่าจะรูปแบบของภาวะผู้นำ การสร้างกลุ่มทำงาน บรรยากาศในองค์การและสื่อสาร การใช้อำนาจของผู้ประสานงานก็มีผลกระทบต่อการบริหารงานเช่นเดียวกับอาจารย์ใหญ่ และผู้ประสานงานการศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากกว่าอำนาจตามกฎหมาย

คเชนสกี้ (Kshensky, 1990) ได้ทำการศึกษา การใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริง จะใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์

วิราวัน (Wirawan, 1992) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งการบริหารงานในโรงเรียนของอินโดนีเซีย โดยทำการศึกษาทั้งในโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชนในอินโดนีเซีย จำนวน 200 คน ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียน

จำนวนมาก ใช้อำนาจการรักษาวินัย อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจความนับถือ และอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

เบอร์เน็ตต์ (Burnette, 1993) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในโคโรไลนาเหนือ พบว่า การใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่เรียงลำดับมากไปน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับ โดยทั่วไป ครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกันโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน ระดับประสบการณ์ หรือการรวมกันของสิ่งเหล่านี้ ส่วนระดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการใช้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน ระดับประสบการณ์ หรือการรวมกันของสิ่งเหล่านี้

เฮอร์เซย์ และบลองชาร์ด (Hersey & Blanchard) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติ และสถานการร์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติ ผู้บริหารใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือ และอำนาจอ้างอิง มากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

ซูเธอร์แลนด์ (Sutherland, 1995) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมา คือ อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

จาง (Jang, 2004) ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจอิทธิพลและความขัดแย้งในโรงเรียนเกาหลี พบว่า มีการเชื่อมโยงระหว่างการเข้าความขัดแย้งอิทธิพลทางสังคมและฐานอำนาจของผุ้บริหาร ซึ่งการใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร ส่งผลให้ความขัดแย้งของครูและผู้ปกครองลดลง และความขัดแย้งภายในและภายนอกของครูลดลง การใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารส่งผลให้ความขัดแย้งของครูและผู้ปกครองเพิ่มขึ้น และความขัดแย้งภายในของครูเพิ่มขึ้น และการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหารกับการเพิ่มอิทธิพลของครู ทำให้ลดความขัดแย้งภายในของครูที่มีอายุน้อย

กล่าวโดยสรุปว่า จากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารมีความจำเป็นในการใช้อำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการใช้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ อำนาจร่วมปรึกษาหารือ ซึ่งอำนาจแต่ละประเภทนั้นมีความสัมพันธ์กัน มีผลดีและผลเสียต่างกัน ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 115 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนบ้านปากแพรก	25	20
โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 8	23	18
โรงเรียนบ้านสะพานสี่	20	16
โรงเรียนบ้านบึงตาต้า	29	23
โรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก	18	15
รวม	115	92

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้ง ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถาม มาจากของ นันท์ชญา พราหมณี (2557) แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวของ ลิเคิร์ท (Likert, 1976, p. 234) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถาม มาจากของ นันท์ชญา พราหมณี (2557) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง มีทั้งหมด 38 ข้อ ดังนี้

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านอำนาจการบังคับ จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 11 ข้อ
5. ด้านอำนาจอ้างอิง จำนวน 7 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ของคำถามแต่ละข้อตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1976, p. 234) ดังนี้

5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงตัวเลือกเดียวและใช้วิธี Checklist หาค่าความถี่ ร้อยละ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259-270)

2. พัฒนาแบบสอบถามแล้วนำเสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ได้การแก้ไข ไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 117) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป มาใช้

สูตรการคำนวณ IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

Σ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

3.1 ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายนัฏพันธ์ ดิศเจริญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านปากแพรก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .35-.95

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 204) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอประสานงาน และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ขอหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 92 ฉบับ โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบ ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

3. การทดสอบสมมติฐาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (*t*-test)

3.2 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand deviation)

t แทน การทดสอบโดยใช้ค่า t-test

F แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)

SS แทน ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง

MS แทน ค่าความแปรปรวน

df แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

p แทน ความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สถิติพื้นฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของครู	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- เพศชาย	30	32.61
- เพศหญิง	62	67.39
รวม	92	100.00
วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.35
- ปริญญาตรี	77	83.70
- สูงปริญญาตรี	11	11.95
รวม	92	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	34	36.96
- ตั้งแต่ 5-10 ปี	29	31.52
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	29	31.52
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิงจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 67.39 เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 83.70 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95

จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สถิติพื้นฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง	***n* = 92**			
	$\overline{X}$	*SD*	**ระดับ**	**อันดับ**
1. อำนาจการให้รางวัล	3.66	0.31	มาก	4
2. อำนาจการบังคับ	3.64	0.46	มาก	5
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.92	0.64	มาก	2
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.94	0.63	มาก	1
5. อำนาจอ้างอิง	3.88	0.73	มาก	3
รวม	3.83	0.51	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง ด้านอำนาจการให้รางวัล	***n* = 92**			
	$\overline{X}$	***SI***	***ระดับ***	***อันดับ***
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม	3.73	0.47	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.74	0.49	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูตามโอกาสที่เหมาะสม	3.60	0.49	มาก	6
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.70	0.49	มาก	5
5. ผู้บริหารจัดกิจกรรมประกาศหรือมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ	3.93	0.61	มาก	1
6. ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.83	0.38	มาก	2
7. ผู้บริหารให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของข้าราชการครู	3.12	0.33	ปานกลาง	7
รวม	3.66	0.31	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 7 ผู้บริหารให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมประกาศหรือมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง ด้านอำนาจการบังคับ	***n* = 92**			
	$\overline{x}$	***SI***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบแนวการปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจน	3.72	0.58	มาก	2
2. ผู้บริหารนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.50	มาก	5
3. ผู้บริหารกำหนดโทษในความผิดแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน	3.54	0.52	มาก	6
4. ผู้บริหารควบคุมเร่งรัด ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา	3.59	0.50	มาก	4
5. ผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ทันที่	3.66	0.77	มาก	3
6. ผู้บริหารตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.72	มาก	1
รวม	3.64	0.46	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบแนวการปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจนและผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ทันที่

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง ด้านอำนาจตามกฎหมาย	***n* = 92**			
	$\overline{X}$	***SI***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.11	0.82	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบงาน	4.04	0.98	มาก	3
3. ผู้บริหารออกคำสั่งปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร	3.85	0.66	มาก	6
4. ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้	3.51	0.69	มาก	7
5. ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.15	0.86	มาก	1
6. ผู้บริหารให้อิสระกับข้าราชการครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.86	0.94	มาก	5
7. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.82	มาก	4
รวม	3.92	0.64	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารมีการมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบงาน

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	***n* = 92**			
	$\overline{X}$	***SI***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.00	0.70	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.76	มาก	2
3. ผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ดี	4.02	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่างๆอย่างเหมาะสม	4.03	0.76	มาก	2
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำ โดยมีเทคนิคการบริหารเป็นที่ยอมรับ	3.97	0.80	มาก	4
6. ผู้บริหารมีการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.99	0.79	มาก	6
7. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถที่เหมาะสม	3.67	0.54	มาก	11
8. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการ	3.70	0.71	มาก	10
9. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านบุคลากร	4.25	0.88	มาก	1
10. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านการเงินและงบประมาณ	3.88	0.49	มาก	8
11.ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านงานบริหารทั่วไป	3.83	0.88	มาก	9
รวม	3.94	0.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านบุคลากร ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง ด้านอำนาจอ้างอิง	***n* = 92**			
	$\overline{x}$	***SI***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู	3.84	0.98	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและความเสมอภาค	3.74	0.80	มาก	6
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ	4.10	0.77	มาก	1
4. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู	3.73	0.79	มาก	7
5. ผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครู	3.86	0.93	มาก	3
6. ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมในทุกโอกาสและสถานที่	3.85	0.68	มาก	4
7. ผู้บริหารอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	4.08	0.85	มาก	2
รวม	3.88	0.73	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่และผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครู

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตามเพศ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง	**เพศชาย** ***n*** **= 30**		**ระดับ**	**อันดับ**	**เพศหญิง** ***n*** **= 62**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\overline{X}$	***SI***			$\overline{X}$	***SI***		
1. อำนาจการให้รางวัล	3.41	0.33	ปานกลาง	2	3.79	0.22	มาก	4
2. อำนาจการบังคับ	3.46	0.31	ปานกลาง	1	3.73	0.49	มาก	5
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.35	0.55	ปานกลาง	4	4.19	0.49	มาก	3
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.36	0.44	ปานกลาง	3	4.22	0.51	มาก	2
5. อำนาจอ้างอิง	3.09	0.50	ปานกลาง	5	4.27	0.46	มาก	1
รวม	3.33	0.37	ปานกลาง		4.07	0.38	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศชาย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

เพศหญิง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจตามกฎหมาย

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง	**เพศชาย** ***n*** **= 30**		**เพศหญิง** ***n*** **= 62**		***t***	***p***
	$\overline{X}$	***SI***	$\overline{X}$	***SI***		
1. อำนาจการให้รางวัล	3.41	0.33	3.79	0.22	5.70*	.00
2. อำนาจการบังคับ	3.46	0.31	3.73	0.49	3.32*	.00
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.35	0.55	4.19	0.49	7.43	.48
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.36	0.44	4.22	0.51	7.96	.71
5. อำนาจอ้างอิง	3.09	0.50	4.27	0.46	11.12	.24
รวม	3.33	0.37	4.07	0.38	8.85	.46

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง	ต่ำกว่าปริญญาตรี *n* = 3		ระดับ	อันดับ	ปริญญาตรี *n* = 78		ระดับ	อันดับ	สูงกว่าปริญญาตรี *n* = 11		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SL*			$\bar{X}$	*SL*			$\bar{X}$	*SL*		
1. อำนาจการให้รางวัล	3.68	0.27	มาก	1	3.64	0.33	มาก	5	3.84	0.13	มาก	3
2. อำนาจการบังคับ	3.67	0.14	มาก	2	3.65	0.49	มาก	4	3.61	0.30	มาก	4
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.43	0.29	ปานกลาง	4	3.92	0.65	มาก	3	4.08	0.64	มาก	2
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	2.61	0.20	ปานกลาง	5	3.98	0.61	มาก	1	4.20	0.08	มาก	1
5. อำนาจอ้างอิง	3.50	0.30	ปานกลาง	3	3.95	0.77	มาก	2	3.58	0.32	มาก	5
รวม	3.29	0.10	ปานกลาง		3.85	0.53	มาก		3.90	0.22	มาก	

57

จากตารางที่ 14 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจอ้างอิง

ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจตามกฎหมาย

ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจการให้รางวัล

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	**แหล่งข้อมูล**	***df***	***SS***	***MS***	***F***	***p***
1. อำนาจการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	2.16	.12
	ภายในกลุ่ม	89	8.59	0.10		
	รวม	91	9.00			
2. อำนาจการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.04	.96
	ภายในกลุ่ม	89	18.85	0.21		
	รวม	91	18.87			
3. อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	1.52	.22
	ภายในกลุ่ม	89	36.36	0.41		
	รวม	91	37.60			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	แหล่งข้อมูล	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.87	3.93	12.22*	0.00
	ภายในกลุ่ม	89	28.64	0.32		
	รวม	91	36.51			
5. อำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.94	1.79	0.17
	ภายในกลุ่ม	89	46.49	0.52		
	รวม	91	48.36			
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	2.50	0.09
รวม	ภายในกลุ่ม	89	22.21	0.25		
	รวม	91	23.46			

*$p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.61	**3.98**	**4.20**
ต่ำปริญญาตรี	2.61	-	1.37*	1.59*
ปริญญาตรี	3.98	-	-	0.22
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	-	-	-

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง	**ต่ำกว่า 5 ปี**				**ตั้งแต่ 5-10 ปี**				**มากกว่า 10 ปี**			
	***n* = 35**		**ระดับ**	**อันดับ**	***n* = 28**		**ระดับ**	**อันดับ**	***n* = 29**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\overline{X}$	***SI***			$\overline{X}$	***SI***			$\overline{X}$	***SI***		
1. อำนาจการให้รางวัล	3.84	0.21	มาก	5	3.48	0.24	ปานกลาง	4	3.64	0.37	มาก	2
2. อำนาจการบังคับ	4.09	0.30	มาก	4	3.38	0.24	ปานกลาง	5	3.38	0.34	ปานกลาง	5
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.40	0.53	มาก	3	3.67	0.25	มาก	1	3.60	0.71	มาก	3
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.47	0.32	มาก	2	3.54	0.49	มาก	2	3.72	0.62	มาก	1
5. อำนาจอ้างอิง	4.54	0.38	มากที่สุด	1	3.52	0.59	มาก	3	3.48	0.62	ปานกลาง	4
รวม	4.30	0.32	มาก		3.52	0.25	มาก		3.59	0.49	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิงด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจตามกฎหมาย

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจอ้างอิง

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจตามกฎหมาย

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	**แหล่งข้อมูล**	***df***	***SS***	***MS***	***F***	***p***
1. อำนาจการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	1.04	13.36*	.00
	ภายในกลุ่ม	89	6.92	0.08		
	รวม	91	9.00			
2. อำนาจการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.92	5.46	61.19*	.00
	ภายในกลุ่ม	89	7.94	0.09		
	รวม	91	18.87			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	แหล่งข้อมูล	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
3. อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	12.71	6.35	22.72*	.00
	ภายในกลุ่ม	89	24.90	0.28		
	รวม	91	37.60			
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	2	15.68	7.84	33.49*	.00
	ภายในกลุ่ม	89	20.83	0.23		
	รวม	91	36.51			
5. อำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	23.10	11.55	40.70*	.00
	ภายในกลุ่ม	89	25.26	0.28		
	รวม	91	48.36			
	ระหว่างกลุ่ม	2	11.82	5.91	45.21*	.00
รวม	ภายในกลุ่ม	89	11.64	0.13		
	รวม	91	23.46			

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.52	**3.59**	**4.30**
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.52	-	0.07	0.78*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.59	-		0.71*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.30	-	-	-

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการให้รางวัล

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.48	**3.64**	**3.84**
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.48	-	0.16	0.36*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.64	-	-	0.20*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	-	-	-

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่ากับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการบังคับ

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	**ตั้งแต่ 5-10 ปี**	**มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป**	**ต่ำกว่า 5 ปี**
		3.38	**3.38**	**4.09**
ตั้งแต่ 5-10 ปีไป	3.38	-	0.00	0.71*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.38	-	-	0.71*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.09	-	-	-

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ตั้งแต่ 5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.60	**3.67**	**4.40**
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.60	-	0.06	0.80*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.67	-	-	0.73*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.40	-	-	-

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.54	**3.72**	**4.47**
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.54	-	.18	.93*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.72	-	-	.75*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.47	-	-	-

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจอ้างอิง

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	**มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป**	**ตั้งแต่ 5-10 ปี**	**ต่ำกว่า 5 ปี**
		3.48	**3.52**	**4.54**
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.48	-	.04	1.06*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.52	-	-	1.02*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.54	-	-	-

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .35-.95 และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การทดสอบที (*t*-test) การทดสอบความแปรปรวน
ทางเดียว (One-way ANOVA) จำแนกวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สรุป

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของวิจัยได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมประกาศหรือมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวก

ในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบแนวการปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจนและผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ทันที่

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารมีการมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบงาน

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านบุคลากร ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่และผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครู

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน ปรากฏผลดังนี้

2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับครูผู้สอนเพศหญิง มีความเห็นการใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับมากกว่าครูผู้สอนเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้มีความชำนาญ มีทักษะในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นในการใช้อำนาจในการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารสถานศึกษาและการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนนั้นบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จันทร์ทอง (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี แปลงไธสง (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนันท์ชญาน์ พราหมณี (2557) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัลการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมประกาศหรือมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557, หน้า 40) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาร สุขสุคนธ์ (2553, หน้า 48) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจการบังคับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบแนวการปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจน ผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ทันที จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557, หน้า 41) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี เรืองไพศาล (2558, หน้า 80) ได้ศึกษา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมายการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบงานจึงส่งผลให้

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557, หน้า 42) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการตามกฎหมายโดยรวมในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จันทร์ทอง (2555, หน้า 70) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านบุคลากร ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557, หน้า 44) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นภัส จันทร์ทอง (2555, หน้า 72) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิงการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่ผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครู จึงส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557, หน้า 43) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญใจ ประภาสัย (2558, หน้า 53) ได้ศึกษา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง ทั้งชายและหญิงต่างมีความสามารถการทำงาน ที่คล้ายคลึงกัน มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันกับผู้บริหาร ทำให้มีทัศนะคติเกี่ยวกับผู้บริหาร ที่ไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ฉิมมพาลี (2551) ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตราด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต อินทร์พิมพ์ (2554) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยา ตามความเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี แปลงไธสง (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ด้านอำนาจ การให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนไหว ชักจูงได้ง่าย มีความพึงพอใจในการให้รางวัล มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเงิน วัฒนธรรม สังคม และมีความอดทนอดกลั้นต่อสภาวะ ในการทำงานที่กดดันสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจสูงกว่าเพศชาย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จันทร์ทอง (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ชญาน์ พราหมณี (2557) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดงที่ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาจากการปฏิบัติในโรงเรียน ประกอบด้วย ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้มีการจัดประชุมอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับเยาวลักษณ์ คำรอต (2549) ได้ศึกษา การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้อง กัลยา ชาวลาว (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อัญชลี เรืองไพศาล (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

และปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้ที่มีความรู้ กฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการศึกษา สามารถเข้าใจหน้าที่และบทบาทของผู้บริหาร ได้มากกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ วิเศษะภูติ (2549) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในทำงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนะคติในการมองเห็นปัญหายังไม่ชัดเจน การรับรู้และตอบสนองต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ สงเคราะห์ธรรม (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนู พันจีน (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ คำเสมอ (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณน้อย รับรู้การใช้อำนาจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของข้าราชการครูควรมีการยกย่องชมเชยครูตามโอกาสที่เหมาะสมและให้การสนับสนุนให้ครูทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารควรให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีการออกคำสั่งปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้อิสระกับข้าราชการครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

4. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจความเชี่ยวชาญผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถที่เหมาะสม ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการ และการบริหารงานด้านงานบริหารทั่วไป

5. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจอ้างอิงผู้บริหารควรให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู มีความยุติธรรมและความเสมอภาค ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

บรรณานุกรม

กัลยา ชาวลาว. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.*งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบรูพา.

ขวัญใจ ประภาสัย. (2558). *พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอำเภอเขาฉกรรจ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบรูพา.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพ้อยท์.

จินดา พุ่มสกุล. (2557). *คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จุฬารัตน์ คำเสมอ. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐวัฒน์ สงเคราะห์ธรรม. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550*). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*.กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.

นภัส จันทร์ทอง. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภาพร สิทธิมณี . (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.*งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบรูพา.

นันท์ชญาน์ พราหมณี. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรพต อินทร์พิมพ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยา ตามความเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาศาส์น.

บุญช่วย สายราม. (2557). *ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.* วันที่ค้นข้อมูล 2 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก http://drrammsu.blogspot.com/2014/11/blog-post.html

ประสาร สุขสุคนธ์. (2553). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชสิริ ชมพูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพชรมณี จันทะนี. (2557). *ใช้อำนาจของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เยาวลักษณ์ คำรอต. (2549).*การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รจนา เตชะศรี. (2550). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชนู พันจีน. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: นำศิลป์โฆษณา.

ลัดดาวัลย์ วิเศษะภูติ. (2549). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรายุทธ์ บัวคำโคตร. (2559). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิภาส ทองสุทธิ์. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศราลัย เพ็งประพัฒน์. (2559). *บทสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง*. ระยอง: โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง.

ศิริรัตน์ ฉิมมพาลี. (2551). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2550). *การจัดการพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมุทร ชำนาญ. (2552). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2555). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา.* เข้าถึงได้จาก http://www.rayong1.go.th/main/

สิรินาถ ชูคำ. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครู ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2* . งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุรชัย เรเรือง. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีวัลย์ ดาราพงษ์. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณศรี แปลงไธสง. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อวะสัน บรรจงปรุ. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชลี เรืองไพศาสล. (2556). *ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนาจ ธีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มาธอร์บอสแพคเก็จจิ้ง.

Blau, P., & Scott, W. (1962). *Formal Organizations.A Comparative Approach*. San Francisco: Praeger.

Breach, A. (1959). Political theory: *The foundations of twentieth century political thougth.* Keepland, NJ: Princeton University.

Burnette, N. P. (1993). Descriptive study of the power base by North Carolina Principals. *Dissertation Abstracts International*, *53*(1). 2173-A.

Chung, K., & Megginson, L. (1981). *Organization Behavior: Developing Management Skill*. New York: Harper & Row.

Conger, J., & Kanugo, R. (1998). *Charismatic leadership.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Copes, L. P. (1983). The relationship between the teacher's Perception of the base of power used byselected secondary principals and management systems of their school. *Dissertation Abstracts International, 43*(7), 2173-A.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Flippo, E. B. (1971). *Principle of personnel*. New York: McGraw-Hill.

French, J., & Raven, B. H. (1968). *The Bases of social Power in D. Cartwright* (Ed). Studies of Social power. Am. Arbor, MI: Institue of socislresearch.

Gamson, W. A. (1968). *Power and discontent.* Evanston, IL: Dorsey Press.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization Behavior: Utilizing human resource* (6nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory, Reseach, and pactice.* (4th ed.). New York: Harper & Row.

Hoy, W. K., &Miskel, C. G. (2008). *Education administration: Theory, reseach, and pactice.* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Jang, D. (2004). Power, influence and conflict in korcan school councils. *Dissertation Abstracts International*, *44*(4)

Kanter, R. M. (1997). *Rosabeth moss kanter on the Frontiers of Management*. Cambrige, MA: Harvard Business Review Books.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-608.

Likert, L. E. (1976). *New ways of managing conflict*. New York: McGraw-Hill.

Merton, R. (1957). *Social Theory and social structure*. New York: Free Press.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1998). *Leadership and influence process*: *Organization behavior.* (5th ed). Boston: Houghton Mifflin.

Richard, L. D. (1992). *Organization theory and design*. (4th ed.). Singapore: West Publising.

Robbins, S. P. (1989). *Organization Behavior concepts and applications*. (4th ed.). Engle wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Secord, P. F., & Backman, C. W. (1964). *Social psychology*. New York: McGraw-Hill Book.

Sharp, G. (1973). Power and stuggle: *The Politics of nonvionlent action.* Boston, MA: Rorizons Book.

Sutherland, F. (1995). Teacher's perception of power and authority. *Journal of Education Administration, 12*(1), 72-78.

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Free Press.

Weber, M. (1968). *The theory of social and economic organization*. New York: Free Press.

Wirawan. (1992). The relationship between power base conflict management styes of Indonesia's formal leaders. *Dissertation Abstracts International*, *78*(5), 379-398.

Yukl, G. (1981). *Leadership in organization.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yukl, G. (1989). *Leadership in Organization.* Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.

Yukl, G.(2006). *Leadership in or Organization*. (6 th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0514

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

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว รหัส 58950054

งานนิพนธ์เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชียวชาญ ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่งจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0515

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

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว รหัส 58950054

งานนิพนธ์เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0516

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

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว รหัส 58950054

งานนิพนธ์เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 25 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล	ข้อ	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	20	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	21	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	23	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	25	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	26	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	27	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	28	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	29	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	30	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	31	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	32	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	33	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	34	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	35	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	36	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	37	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	38	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)
1	.48	20	.75
2	.51	21	.44
3	.55	22	.95
4	.68	23	.93
5	.48	24	.95
6	.40	25	.88
7	.35	26	.91
8	.48	27	.75
9	.49	28	.58
10	.46	29	.86
11	.45	30	.44
12	.59	31	.88
13	.75	32	.94
14	.68	33	.65
15	.67	34	.91
16	.70	35	.73
17	.65	36	.85
18	.87	37	.76
19	.64	38	.76

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในการตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาด้วยความจริงทั้ง 2 ตอน เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ อันจะทำให้การวิจัยมีประโยชน์มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวเพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. วุฒิการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
   - ☐ ตั้งแต่ 5-10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจ 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง

2. โปรดพิจารณาว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	การใช้อำนาจอยู่ในระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
00	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					

คำอธิบาย ข้อ 00 ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในส่วนของการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้ลื่อตำแหน่งอยู่ในระดับใด

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	การใช้อำนาจอยู่ในระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	**ด้านอำนาจการให้รางวัล** ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม					
2.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3.	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูตามโอกาสที่เหมาะสม					
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
5.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมประกาศหรือมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ					
6.	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
7.	ผู้บริหารให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของข้าราชการครู					
8.	ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบแนวการปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจน					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	การใช้อำนาจอยู่ในระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.	ผู้บริหารนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูอย่างสม่ำเสมอ					
10.	ผู้บริหารกำหนดโทษใน ความผิดแต่ละลักษณะ อย่างชัดเจน					
11.	ผู้บริหารควบคุมเร่งรัด ให้ครูปฏิบัติงาน ให้ทันกำหนดเวลาเวลา					
12.	ผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่ทันที่					
13.	ผู้บริหารตรวจสอบควบคุมการ ปฏิบัติงานของครู อย่างสม่ำเสมอ					
14.	ด้านอำนาจด้านกฎหมาย ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ					
15.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน เป็นขั้นตอนตามระเบียบงาน					
16.	ผู้บริหารออกคำสั่งปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร					
17.	ผู้บริหารพิจารณาการ ปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่วางไว้					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	การใช้อำนาจอยู่ในระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18.	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
19.	ผู้บริหารให้อิสระกับข้าราชการครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
20.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบอย่างต่อเนื่อง					
21.	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
22.	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23.	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ดี					
24.	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
25.	ผู้บริหารให้คำแนะนำโดยมีเทคนิคการบริหารเป็นที่ยอมรับ					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	การใช้อำนาจอยู่ในระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
26.	ผู้บริหารมีการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
27.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถที่เหมาะสม					
28.	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการ					
29.	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านบุคลากร					
30.	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านการเงิน และงบประมาณ					
31.	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านงานบริหารทั่วไป					
32.	ด้านอำนาจอ้างอิงผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู					
33.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและความเสมอภาค					
34.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
35.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	การใช้อำนาจอยู่ในระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
36.	ผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครู					
37.	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมในทุกโอกาสและสถานที่					
38.	ผู้บริหารอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	11 ตุลาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	10 ม.1 ตำบลชากพง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21190
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	238 ม. 1 ตำบลชากพง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21190
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
ปัจจุบัน-พ.ศ. 2560	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านปากแพรก ตำบลละหาร อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 21140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา