

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ณัฐภา ณะกะเรศ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

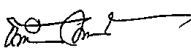
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ณีฎฐา ยะคะเรศ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

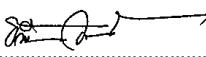

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

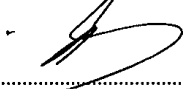

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

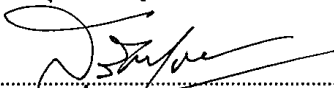
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

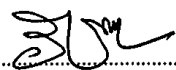

..... กรรมการ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างยิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาตรวจและแก้ไขผลงาน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จนทำให้งานนิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก นายตั้ง อสิพงษ์ และนายพรชัย ดาววรรณ ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมถึงให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ให้มีคุณภาพ ขอขอบพระคุณครูผู้สอน โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บพทรี บุรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณัฐฐา ยะคะเรศ

58990029: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12/ เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเขต 2

ัญญา ยะคะเรศ: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2
เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS
AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN QUALITY AREA 12 UNDER THE OFFICE OF
CHACHOENSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)

คณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด. สมุทรา ชำนาญ, กศ.ด. 110 หน้า.
ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 12
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขต
คุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 และศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัย คือ ครูโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน
ประมาณค่า เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ระหว่าง 0.22-0.74 และค่าความเชื่อมั่น 0.92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.46-0.79 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดย
การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 โดยรวมและ
รายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990029: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: POWER/ EFFECTIVENESS OF THE SCHOOL/ SCHOOL DISTRICT
QUALITY 12/ DISTRICT PRIMARY EDUCATION ABBOTTABAD
DISTRICT 2

NATTHA YAKARET: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EMPOWERMENT
OF ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN QUALITY AREA 12 UNDER
THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT
CHAMNAN, Ed.D. 110 P. 2017.

The purpose of research was to study the relationship while using the power of school administrators and the effectiveness of schools in quality district 12 under the office of Chachoengsao primary education area 2. The research samples were including school teachers in the 12th grade school district under the office of Chachoengsao primary education area 2. Academic year 2016. 108 peoples. by stratified random sampling. The research instrument was 5-level rating scale questionnaire on the use of the power of the school administrators which the discriminative between .22-.74 and reliability was .92. School effectiveness which the discriminative between .46-.79 and reliability was .95. The statistics used to analyze the data are mean (\bar{X}), standard deviation (SD), and Pearson's product moment correlation coefficient.

The study showed that;

1. The power of the administrators of the 12th grade school under the office of Chachoengsao primary education area 2 were rated at the high level.
2. The effectiveness of schools of the 12th grade school under the office of Chachoengsao primary education area 2 were rated at the high level.
3. The relationship while using the power of school administrators (X) and the school effectiveness (Y) in quality district 12 under the office of Chachoengsao primary education area 2 was positive correlation, with high level. at .05 statistically significant ($p < .05$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 2	9
สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการ โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	16
ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	32
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การรวบรวมข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สรุปผลและเสนอแนะ	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก.....	95
ภาคผนวก ข.....	99
ภาคผนวก ค.....	107
ประวัติย่อของผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2..... 14
2	ผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ 23
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียน..... 48
4	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 54
5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล..... 55
6	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ..... 56
7	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย..... 57
8	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง..... 58
9	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ..... 60
10	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จังหวัดพะเยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน..... 61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านการปรับตัว.....	62
12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร.....	63
13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านการบูรณาการ.....	64
14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร.....	65
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2.....	66
16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเขียงเทรา เขต 2.....	108
17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2.....	109

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาขับเคลื่อนไปได้ทั้งระบบ โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญหมวดหนึ่งที่ต้องมีการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กับการปฏิรูปการศึกษาด้านอื่น โดยได้วางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปอื่น ๆ ทุกด้านทั้งในส่วนที่ รัฐจัดการศึกษาเองและในส่วนที่ให้องค์กรประชาชนและทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนการกำกับสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ท้องถิ่น ชุมชนและบุคคลที่จัดการศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กร ต้องจัดให้เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (ธีระ เงินแก้ว, 2553, หน้า 1)

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำหน้าที่ด้านการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ภารกิจหลักของโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนและผลผลิตที่ได้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปประเทศไทยจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศ มุ่งเน้นในเรื่องของการปรับโครงสร้างทางการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้สนใจทั่วไปเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในเรื่องการจัดการศึกษาและที่สำคัญได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนคุณภาพครูให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (กษิภณ ชินวงศ์, 2550, หน้า 2) ซึ่งคำกล่าวนี้ได้สอดคล้องกับ (ชวลี รุ่งพานิช, 2552, หน้า 3) ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญสูงสุดในสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารงานให้มีประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหาร และการจูงใจในการปฏิบัติงาน ต้องมีภาวะผู้นำที่พร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเก่าเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการไปต่าง ๆ พอสมควรเพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อธิปัติย์ คลี่สุนทร, 2550, หน้า 1 อ้างถึงใน เจริญชัย บรรณธรรมย์, 2550, หน้า 2)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นลักษณะของความสามารถของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด เราสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกการที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารในทุกระดับจึงมีความสำคัญและเป็นกลไกหลัก จำเป็นต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อโรงเรียน การใช้อำนาจถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นผู้บริหารต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์กรสำเร็จได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร (รักษนถ คำจันง, 2551, หน้า 94)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ตามมาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2554) ซึ่งในการดำเนินการที่ผ่านมาพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน และมีผลกระทบต่อการทำงานของครูและของ

โรงเรียน เช่น ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจที่แท้จริง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้าขาดความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้ขาดความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ การวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษายังไม่ครอบคลุม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีการจัดการศึกษาเป็นกลุ่มโรงเรียนจำนวน 17 กลุ่ม จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งมีปัญหาการดำเนินงาน โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียน 9 โรงเรียน มีครูปฏิบัติการสอนจำนวน 150 คน มีนักเรียนจำนวน 1,818 คน ซึ่งผลการดำเนินงาน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดไว้ในการจัดการศึกษา และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน พบว่า นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อีกทั้งต้องมีการพัฒนาความรู้ในด้านอื่น ๆ ของแต่ละโรงเรียน ยังแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิภาพของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้ อำนาจของผู้บริหารและวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแก่โรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คำถามของการวิจัย

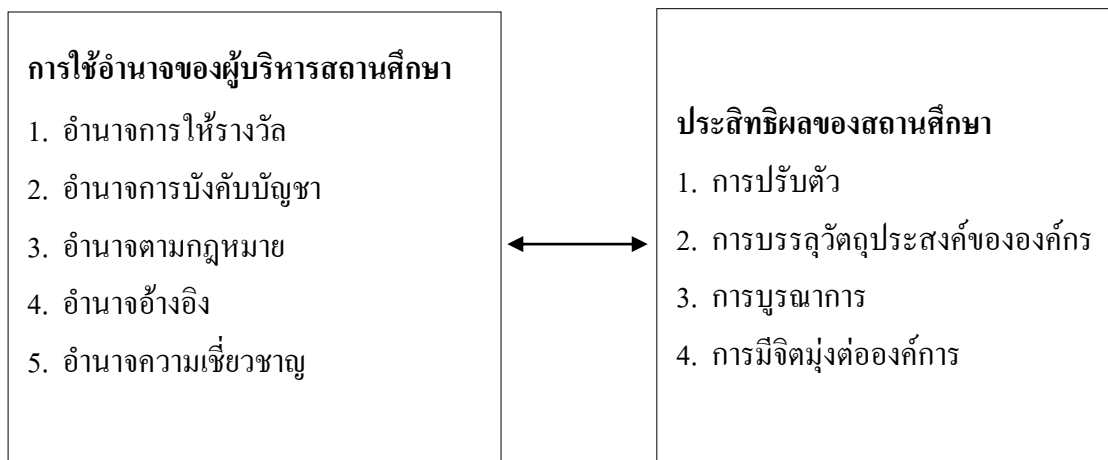
1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารของ French and Raven (2001) ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจการบังคับบัญชา (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) และ 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นได้อาศัยแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) มี 4 ด้านคือ 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) และ 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์กร (Latency) ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคคล และลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

2. ทำให้ได้ข้อมูลที่สำคัญเป็นข้อมูลต่อเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโวทัย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การใช้อำนาจในการบริหารตามแนวคิดพื้นฐานที่ French and Raven (2001) เสนอไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง และ 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นได้อาศัยแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991) มี 4 ด้านคือ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) การบูรณาการ และ 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 12) จำนวน 108 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

3.1.1 อำนาจการให้รางวัล

3.1.2 อำนาจการบังคับ

3.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.1.4 อำนาจอ้างอิง

3.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

3.2.1 การปรับตัว

3.2.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2.3 การบูรณาการ

3.2.4 การมีจิตมุ่งต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจ หมายถึง การใช้อำนาจความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 ในการจัดการและบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีผลทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ ให้บรรลุผลตามความต้องการของตนเองหรือหน่วยงาน เป็นการใช้อำนาจการปฏิบัติงานตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของการบริหาร โดยแบ่งรูปแบบ

การใช้อำนาจ โดยแบ่งที่มาของอำนาจ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับอำนาจ และได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือเป็นพิเศษเป็นอำนาจการให้รางวัลอย่างแท้จริง โดยเฉพาะเป็นการให้รางวัลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และการขึ้นเงินเดือน รวมไปถึงการมอบหมายงานพิเศษ เพื่อยกย่องชมเชย โดยใช้ระบบคุณธรรม

1.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ต้องถูกลงโทษโดยผู้มีอำนาจ เช่น ความสามารถของผู้บริหารสถานที่ จะดำเนินคดีตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือน การกล่าวคำตักเตือน ภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การลดขึ้นเงินเดือน การปลดออก การไล่ออก หรือการส่งย้าย หรือใช้วิธีการอย่างอื่นลงโทษบุคคลได้

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องปฏิบัติตามไม่ สามารถหลีกเลี่ยงได้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถครอบครองหรือดำรงตำแหน่งตามที่ มีอยู่ทางระบบสังคม หรือองค์การซึ่งเป็นสิทธิที่ สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติตาม โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

1.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเลื่อมใสศรัทธาและชื่นชมในคุณงามความดีและความมีบารมีเป็นที่ยกย่องได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างอิงบุคคลนั้นเพื่อให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งตนกระทำ

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายในการยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเชื่อถือว่ามีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ ทักษะความรู้และประสบการณ์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง สภาพความสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยแบ่งที่มาของประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนหรือพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และปัจจัยจากภายในและภายนอกที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากการยอมรับในความสามารถ และความรวดเร็วของการบริหารงาน

2.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินงาน ตามบทบาทและหน้าที่ ให้บรรลุตามเป้าหมายในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา

2.3 การบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ หรือบุคลากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างสอดคล้องกันในลักษณะของกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ ประสานงาน ทำให้เกิดความมั่นคงและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.4 การมีจิตมุ่งต่อองค์กร หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อร่วมงาน ลักษณะการบริหารและต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องผูกพันกันระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน รองผู้บริหาร โรงเรียน และผู้ที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 ตำบลทุ่งพระยา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 ตำบลทุ่งพระยา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

6. โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในเขตคุณภาพที่ 12 ตำบลทุ่งพระยา อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก โรงเรียนบ้านโป่งดาสา โรงเรียนบ้านวังคู โรงเรียนบ้านท่าทองดำ โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม โรงเรียนบ้านมาบนาดี โรงเรียนบ้านคลองอูม โรงเรียนบ้านคลองยายสร้อย โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ ซึ่งโรงเรียนที่กล่าวมานี้ได้บริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 หมายถึง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่ 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนมสารคาม อำเภอราชสาส์น อำเภอบางคล้า อำเภอสนามชัยเขต อำเภอกองเขื่อน อำเภอท่าตะเกียบ และอำเภอแปลงยาว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2
2. สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 (2554, หน้า 1) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่ได้อีกแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และมาตรา 37 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่ได้อีกแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นองค์กรที่สร้างโอกาสทางการศึกษาผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยม
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถใน

การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน

5. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

ค่านิยม

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ เพื่อการศึกษาไทย ให้ก้าวไกลสู่สากล

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล ตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการสร้างเครือข่าย

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ จุดเน้นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน

ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ข้อปฏิบัติ 10 ประการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

1. จัดบรรยากาศในสำนักงานให้ “น่าดู น่าอยู่ น่าทำงาน” โดยยึดหลัก 5 ส

2. ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มสติปัญญา เต็มความสามารถ และเต็มเวลา

3. ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงการประสานงาน ประสานใจประสานความคิดและประสานประโยชน์

4. มีความเข้าใจงานและทำงานอย่างเป็นระบบ โดยยึดระเบียบ กฎหมาย

5. มีบันทึกการปฏิบัติงานประจำวัน ให้สามารถตรวจสอบได้

6. เข้าร่วมงานรัฐพิธีและกิจกรรมอื่น ๆ ที่หน่วยงาน จังหวัดจัดขึ้นทุกครั้ง

7. ร่วมคิด ร่วมทำงาน และร่วมกิจกรรมที่ สพป. จะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบ

8. ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า
 9. รักษาเอกลักษณ์ขององค์กร ตามข้อตกลงที่กำหนดไว้
 10. ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- นโยบายบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 2**

1. นักเรียนมีความสุข
2. ผู้บริหารและครูดี
3. ผู้ปกครองพึงพอใจ
4. โรงเรียนน่าดู น่าอยู่ น่ามอง

นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. บุคลิกภาพดี
2. สุขภาพสมบูรณ์
3. สุภาพเรียบร้อยแต่งกายสะอาด

คุณลักษณะภายใน

1. มีความรู้คู่คุณธรรม
2. มีสามารถและมีความพึงพอใจในการแข่งขันทางวิชาการ
3. เป็นคนดี มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตได้

ด้านครู เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. สุภาพเรียบร้อยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียนได้
2. มีจิตใจเข้มแข็ง กล้าคิด กล้าทำ
3. บุคลิกภาพดี แต่งกายดี

คุณลักษณะภายใน

1. มีความสามารถนำความรู้สู่ผู้เรียน ได้ดี
2. มีทักษะในการสอนหลากหลาย
3. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ด้านผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. สุขภาพกาย และใจเข้มแข็ง
2. กิริยา วาจา มีมนุษยสัมพันธ์

3. แต่งกายดี

คุณลักษณะภายใน

1. มีความรู้ เทคนิคในการบริหาร
2. มีภาวะเป็นผู้นำ และสามารถใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
3. มีความสามารถในการสร้างทิศทางของงาน

4. สามารถรับนโยบายของผู้บังคับบัญชามาปฏิบัติได้

ด้านโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ดีนำดู นำอยู่ นำมอง ดังนี้

1. สะอาด ร่มรื่น เอื้อต่อการเรียนรู้
2. มีความปลอดภัย และปลอดภัยสบาย
3. มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และทันสมัย
4. ห้องเรียนมีบรรยากาศสะอาด เอื้อต่อการเรียนการสอน
5. เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมทุกด้าน ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่น และพร้อมให้

ความร่วมมือทุกกิจกรรม

ด้านผู้ปกครอง มีลักษณะ ดังนี้

1. รับทราบในการเปลี่ยนแปลง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน โดยเฉพาะต่อนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. ให้ความร่วมมืออย่างน้อยร้อยละ 80 ขึ้นไป

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาระยองเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ได้แบ่งเขตคุณภาพออกทั้งหมด 17 เขตคุณภาพซึ่งสะดวกต่อการจัดการศึกษาและประเมิน นิเทศและติดตามการจัดการศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 นั้นอยู่ในเขตอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 9 โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจະเซ็งเทธา เขต 2 (2554)

โรงเรียน	จำนวน
1. โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก	5
2. โรงเรียนบ้านโป่งตาสา	4
3. โรงเรียนบ้านวังคู	7
4. โรงเรียนบ้านท่าทองดำ	29
5. โรงเรียนบ้านคลองอุดม	35
6. โรงเรียนบ้านคลองยายสร้อย	25
7. โรงเรียนบ้านมาบนาดี	32
8. โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม	6
9. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่	7
รวม	150

สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12

การบริหารจัดการโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 ขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจະเซ็งเทธา เขต 2 ตั้งอยู่ในตำบลทุ่งพระยา อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดจະเซ็งเทธา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจະเซ็งเทธา เขต 2, 2555, หน้า 3) มีการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก โรงเรียนบ้านโป่งตาสา โรงเรียนบ้านวังคู โรงเรียนบ้านท่าทองดำ โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม โรงเรียนบ้านมาบนาดี โรงเรียนบ้านคลองอุดม โรงเรียนบ้านคลองยายสร้อย โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ มีครูปฏิบัติการสอนจำนวน 150 คน มีนักเรียนจำนวน 1,818 คน ซึ่งโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 ที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจະเซ็งเทธา เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา 3 ระดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษาเป็นการวางรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมของเด็กที่มีอายุสามปีถึงห้าปี
2. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียนหกปี

3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบ่งออกเป็นสองตอน คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยปกติใช้เวลาเรียนตอนละสามปี

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา รวมทั้ง ได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็น

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งออกเป็นสามสาย คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบบผสมผสานระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ

บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 ที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 2 มีดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนปฏิบัติการและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเขตคุณภาพ
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งต่อในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตคุณภาพ
6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตคุณภาพ
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลโรงเรียนในเขตคุณภาพ
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย
9. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
10. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการตามคำสั่งของเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ความหมายของอำนาจ

อำนาจมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับนักบริหารที่ต้องใช้ในการบริหารงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อำนาจจะมีลักษณะเป็นพลังที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจให้ลึกซึ้งและรอบคอบ ซึ่งคำว่า อำนาจ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ตามทัศนของนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมุทรา ชำนาญ (2550, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของ อำนาจไว้ว่า เป็นหน้าที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านอำนาจพลังงานที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 81) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

ศิริพงษ์ เสภาภาน (2553, หน้า 49) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิในการตัดสินใจและนำคนอื่นให้ปฏิบัติงาน อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ จะต้องใช้อำนาจในการดำเนินงานไปตามที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ อำนาจและความรับผิดชอบจะต้องเกี่ยวข้องกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 412) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง อำนาจอิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชาความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

Weber and Parsons (1974, p. 152) ได้ให้ความหมายของ อำนาจ ไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความเป็นไปได้ในเขตของสังคมที่คนคนหนึ่งจะทำงานของเขาให้ลุล่วงโดยปราศจากการต่อต้าน

French and Raven (2001, p. 259) ได้ให้ความหมายของ อำนาจไว้ว่า อำนาจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมและอื่น ๆ

Good (1973, p. 51) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ หมายถึง พลังภายใต้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ทำกิจกรรมร่วมกันและสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่

องค์กรได้กำหนดไว้

Robbins (1994, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกระกระทำ หรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่างโดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง

Hanson (1996, p. 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ขนาดของการควบคุมอิทธิพลหรืออิทธิพลตัดสินใจได้จากจำนวนบุคคลหรือ

Yukl (2006, p. 148) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมตลอดจนทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการอำนาจมีที่มาได้หลายทาง เช่น อำนาจจากความเชี่ยวชาญของบุคคล อำนาจจากบุคคลที่มีตำแหน่งในองค์กร อำนาจการรวมกลุ่ม

สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือกลุ่มคนในการชักจูง เชิญชวน โน้มน้าว หรือบังคับให้ผู้อื่นกระทำบางสิ่งบางอย่างให้เป็นไปตามความเป้าหมายที่ตนเองกำหนดเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน

แหล่งที่มาของอำนาจ

ที่มาของอำนาจ และฐานอำนาจมีความหมายใกล้เคียงกันมา ยกต่อการแยกแยะในเรื่องของความหมาย ดังนั้นจึงมีผู้วิจัยได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ดังนี้

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2552, หน้า 32) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจของบุคคลไว้ว่า

1. อำนาจการลงโทษ (Coercive power) คือ อำนาจที่เกิดจากการกักกัน การหน่วงเหนี่ยว การบังคับหรือการลงโทษ เพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. อำนาจการให้รางวัล (Remunerative power) คือ อำนาจในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง โบนัสและผลตอบแทนอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
3. อำนาจจากปทัสถานของบุคคล (Normative power) คือ อำนาจที่เกิดจากการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปสู่ความมีเกียรติ มีตำแหน่ง มีชื่อเสียง โดยการตอบสนองของบุคลากรทางบวก ในด้านการยอมรับ การประกาศเกียรติคุณหรืออื่น ๆ ซึ่งบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อเข้าสู่สถานการณนี้

Robbins (1994, p. 134) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจว่า มาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์กรส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น

2. อำนาจตามตำแหน่ง (Personal power) เกิดจากการมีบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่า อำนาจที่เกิดจากบารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เกี่ยวกับความรู้ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity power) เป็นการจับความเหมาะสมในเรื่องของเวลาและโอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

French and Raven (2001, pp. 321-326) ได้กล่าวถึงแหล่งที่เกิดอำนาจหรือฐานอำนาจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการให้รางวัลที่มีคุณค่าแก่บุคคลอื่น เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหากผู้บริหารมีการควบคุมการให้รางวัลมากอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารก็จะยิ่งสูงขึ้น

2. ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นความสามารถของผู้นำที่จะกำหนดตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือใช้วิธีอื่นในการลงโทษบุคคล

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) คือ อำนาจหน้าที่ที่เป็นสิทธิตามตำแหน่งขององค์กรดังนั้น ผู้บริหารสามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชอบธรรม

4. ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent power) คือ ความสามารถของผู้นำที่จะสามารถปลุกเร้าความเคารพ ความชื่นชมและความจงรักภักดี มักเกิดขึ้นจากคุณสมบัติของบุคคลโดยตรง

5. ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) คือ ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้นำอำนาจนี้จะเกี่ยวพันกับความสามารถของบุคคลผู้บริหารจะมีอำนาจความเชี่ยวชาญมากขึ้นเมื่อได้รับการยอมรับความสามารถ

Hoy and Miskel (2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้

1. อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

2. อำนาจให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมรับทำตามเนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะยอมรับปฏิบัติตาม

ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

4. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับ จากความรู้ความสามารถของผู้นำ ที่มีความเชี่ยวชาญในงานความสำเร็จของการใช้อำนาจ ความเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็นความเชี่ยวชาญ

5. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับ จากการอ้างอิงบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้อื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าแหล่งที่มาของอำนาจไม่ว่าจะเป็นอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งเกิดจากบุคลิกลักษณะของบุคคลหรืออำนาจจากตำแหน่งที่เกิดจากการ ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ที่งานล้วนแต่มีความสำคัญมาก การใช้อำนาจจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่ใช้อำนาจ ได้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับงานและต้องได้รับการยอมรับนับถือ เชื่อมั่นและศรัทธา จากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

ประเภทของอำนาจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของอำนาจไว้ กล่าวได้ดังนี้

Etzioni¹ (1975) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจและการยินยอมปฏิบัติตามอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแบ่งแบบของอำนาจจะขึ้นกับวิธีการที่ใช้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยแบ่งอำนาจเป็น 3 แบบ คือ

1. อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่ใช้การบังคับลงโทษ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่ง
2. อำนาจจากรอบประโยชน์ เป็นอำนาจที่เกิดจากการควบคุม ทรัพยากร ที่จะให้ประโยชน์ต่อผู้อื่นและการให้รางวัลหรือคุณ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ซึ่งผลประโยชน์พิเศษ สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้อยู่ใต้การบังคับบัญชา

3. อำนาจจากปทัสถาน เป็นอำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นการให้สัญลักษณ์และคำนิยามเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เช่น ให้การยกย่องชมเชย ให้การยอมรับให้เกียรติให้มีสถานภาพสูงขึ้น ให้การรับรอง

Hersey and Blanchard (1993) ได้กล่าวไว้ว่าประเภทของอำนาจนั้นสามารถแบ่งเป็นประเภทได้ 7 แบบ ดังนี้

1. อำนาจการให้คุณให้โทษ เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความกลัวผู้บังคับบัญชามีอำนาจให้คุณให้โทษสูงมองเห็นว่าเป็นการจูงใจให้ยินยอมปฏิบัติตามเพราะการไม่ปฏิบัติตามนั้นจะนำไปสู่การลงโทษทางวินัย เช่น การบกพร่องในหน้าที่ การไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง การภาคทัณฑ์

หรือการไล่ออกจากงาน

2. อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ ดำรงตำแหน่งอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นเท่าใดอำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มสูงมากขึ้นเท่านั้น

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีความเชี่ยวชาญ การมีทักษะ การมีความรู้ มีความชำนาญ หรือเป็นผู้ทรงความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ของผู้บังคับบัญชา จึงได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ

4. อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำที่จะให้รางวัล บำเหน็จ ความดีความชอบ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ซึ่งเชื่อว่าการยินยอมปฏิบัติตามนั้นนำไปสู่สิ่งชวนใจ ผลประโยชน์เกื้อกูลกันทางบวกเป็นแรงจูงใจ

5. อำนาจบารมี เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ และผู้นำที่มีบารมีสูง โดยทั่วไปแล้วจะได้รับการการนิยมนิยมชมชอบ เชื่อถือ และศรัทธาจากผู้อื่น เพราะบุคลิกภาพความนิยมชมชอบ การนับถือ ความศรัทธา และการปฏิบัติต่อผู้นำเช่นนี้ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีหรือการเข้าถึงข่าวสาร ข้อมูล ซึ่งบุคคลอื่น ๆ สังเกตเห็นว่า มีประโยชน์หรือคุณค่าต่อพวกเขา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพราะพวกเขาต้องการได้ข้อมูลข่าวสารหรือต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสารนั้นด้วย

7. อำนาจเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์กรและมีผลประโยชน์ร่วมกัน

Dessler (1998) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจอาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานจากความสามารถในการให้รางวัล ทางบวก เช่น เงิน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน แก่บุคคลอื่น หรือรางวัล ในทางลบ เช่น สภาวะการทำงานที่แย่ ซึ่งบุคคลอื่นต้องทนรับภาระกระทำนั้น ๆ

2. อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากความคาดหวังของผู้ถูกกระทำว่าจะถูกลงโทษ ถ้าไม่ปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำสั่งการ

3. อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่มีความหมายคล้ายกับอำนาจสั่งการหรือ อำนาจหน้าที่ ซึ่งเกิดจากความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่ต้องปฏิบัติตาม ด้วยรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาหรือผู้นำมีอิทธิพลและความชอบธรรมในการสั่งการ โดยแหล่งที่มาของอำนาจ อาจมาจากขนบธรรมเนียมประเพณี

4. อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากความต้องการที่จะเอาเป็นแบบอย่างจากบุคคลที่ถูกมองว่ามีอำนาจ จึงแสดงพฤติกรรมเยี่ยงผู้มีอำนาจนั้น

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้รอบรู้หรือเชี่ยวชาญในบางเรื่อง หรือเป็นผู้ทรงความรู้จนทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามลักษณะความรอบรู้หรือความเชี่ยวชาญนั้น ๆ

จะเห็นว่า ประเภทของอำนาจที่กล่าวมาข้างต้นนี้น่าจะมีเนื้อหาที่สำคัญอยู่ใน 5 ประเด็น ซึ่งกล่าวได้ว่า อำนาจข้อมูลข่าวสาร ก็คือบุคคลผู้นั้นสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารซึ่งบุคคลอื่น ๆ เห็นว่ามีประโยชน์หรือคุณค่าต่อพวกเขา ซึ่งก็หมายความว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจะต้องมีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือการมีข้อมูลข่าวสาร ซึ่งก็คืออำนาจความเชี่ยวชาญนั่นเอง ส่วนอำนาจเชื่อมโยง/ แฝง เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความ สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ กับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์กรจะอยู่ในประเภทเดียวกับ อำนาจการอ้างอิง ซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้อื่นที่มีความนิยมชมชอบมีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง เป็นบุคคลที่สมควรได้รับการยกย่องนั่นเอง

สรุปจะเห็นได้ว่าประเภทของอำนาจที่กล่าวมาส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพียงแต่มีชื่อที่แตกต่างกันบ้างเท่านั้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอำนาจสามารถแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คืออำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และอำนาจส่วนตัว

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งปรากฏในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง โดยมีจุดหมายเพื่อต้องการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การกระจายอำนาจดังกล่าวจึงทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว เป็นอิสระและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษาก็ยังเป็นหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้นการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องอยู่ภายใต้ กรอบของอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบุคลากรใน สถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายของทางราชการ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สมควร ภัคคีวุฒิ (2550, หน้า 28) ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง โดยยึดอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหามากมายที่จะต้องเผชิญและต้องหา ทางแก้ไขให้สำเร็จ การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสม กับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 24) กล่าวว่า การใช้อำนาจในความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งอาจมาจากความเกี่ยวพันในอำนาจหน้าที่และตำแหน่งที่เป็นทางการ ในด้านการบังคับขานในสถานศึกษาแต่ในบางครั้งความสามารถนี้ก็อาจมาจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย การใช้อำนาจของผู้บริหาร จะแสดงพฤติกรรมออกมาตามคุณลักษณะของการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ

ธัญ พันจิน (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง อำนาจที่ ผู้บริหาร ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์การ ใช้อำนาจตำแหน่งตามกฎหมายใน การบริหารงานอย่างมีเหตุผลสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเอง มีจุดยืนที่ดีในองค์การและสร้าง บรรทัดฐาน ค่านิยม อุดมการณ์ ยอมรับในความสำคัญของความคิด คิดไตร่ตรองทั้งในเรื่องภายใน และภายนอกองค์การ

McClelland (1975, pp. 69-71) ได้อธิบายถึงการใช้อำนาจไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1. การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพา ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้อำนาจแบบนี้จะทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่าจุดหมายของ องค์การทำให้บุคคลขาดความคิดริเริ่ม และดำเนินการด้วยตนเอง

2. การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่บุคลากรในองค์การเพื่อ เพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจภายในและการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความผูกพัน กับองค์การมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ

Yukl (2006, p. 149 อ้างถึงใน เจริญชัย บรรณธรรมย์, 2550, หน้า 43-44) พบว่า การใช้อำนาจในองค์การมีหลายแนวทางโดยให้ความเห็นว่าเมื่อผู้ใช้อำนาจแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดง พฤติกรรมตอบสนองต่อการใช้อำนาจดังกล่าวออกมาใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจาก การยอมรับเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำและพยายามเลียนแบบอย่างผู้นำแรงจูงใจในงานจะสูง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง

2. ขอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตาม

คำสั่งตามที่ผู้นำต้องการ

3. ต่อต้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือการทำงานนั้นช้าลงหรือการทำงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากการใช้อำนาจ

การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา			
แบบของอำนาจที่ใช้	เกิดความผูกพัน	ยอมปฏิบัติตาม	ต่อต้าน
อำนาจจากการอ้างอิง (Reference power)	- มีโอกาสจะเกิดมากที่สุดถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีความสำคัญต่อผู้นำ	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีความสำคัญต่อผู้นำ	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าหากคำสั่งนั้นจะก่อความเสียหายต่อผู้นำ
อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power)	- มีโอกาสจะเกิดที่สุดถ้าคำสั่งมีลักษณะเก๋ไก๋กล่อมและผู้นำมีเป้าหมายร่วมกัน	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าคำสั่งมีลักษณะเก๋ไก๋กล่อมแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนรับต่อเป้าหมายงานของผู้นำ	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าผู้นำแสดงความหยิ่งยโสและดูถูกเหยียดหยามหรือกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายงาน
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าใช้คำสั่งอย่างสุภาพและเหมาะสม	- มีโอกาสเกิดมากที่สุดถ้าเห็นว่าคำร้องขอหรือคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย	- มีโอกาสเป็นไปได้เมื่อสั่งด้วยท่วงทียโสและคำสั่งไม่เหมาะสม
อำนาจการให้รางวัล (Reward power)	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าใช้อย่างชาญฉลาดและเป็นการส่วนตัว	- มีโอกาสเกิดมากที่สุดถ้าใช้กลไกที่ไม่ใช่เป็นการส่วนตัว	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าใช้เชิงหลอกล่อและไม่ให้เกียรติ
อำนาจบังคับบัญชา (Coercive Power)	- มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด	- มีโอกาสเป็นไปได้ถ้าใช้เชิงการช่วยเหลือและไม่ใช้วิธีการลงโทษ	- มีโอกาสเกิดมากที่สุดถ้าใช้เชิงปฏิบัติหรือเล่นหัวเหลี่ยม

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควร จะตระหนักและศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องของการใช้อำนาจให้ดี ควรใช้อำนาจให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และเกิดความยุติธรรม ทั้งนี้ เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบคอบหรือ ละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณีจะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ต่อ การพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการใช้อำนาจให้เหมาะสมจะเป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้ ถูกต้อง ตรงตามทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหาร จัดการ เพื่อช่วยให้องค์กรและบุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และช่วยให้ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง จะเห็นได้ว่าอำนาจมีความสำคัญต่อ องค์กรแต่การใช้อำนาจอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ผู้บริหารจึงควรตระหนักในเรื่องการใช้อำนาจให้ดี ทั้งนี้ เพราะการใช้อำนาจอย่างผิด ๆ หรือละเว้นการใช้อำนาจในบางจุด จะทำให้เกิด ความขัดแย้งและข้อบาดหมาง ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้

อำนาจต่าง ๆ มักแฝงอยู่ในทุก ๆ ความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันการใช้อำนาจจึงเป็น ความสามารถของผู้บริหาร หรือผู้นำที่จำเป็นต้องใช้เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถ ควบคุมและครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกครั้งที่มีการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม ยอมจะ ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอแต่เดิมผู้บริหารคือผู้ที่มี อำนาจในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ หรือการมีความสามารถบังคับให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนปรารถนา การเป็นผู้บริหารคือ การใช้อำนาจในการบังคับหรือการเป็นใหญ่เหนือคนอื่น แต่ปัจจุบันแนวคิด ดังกล่าวได้เปลี่ยนไป การเป็นผู้บริหารมิได้มีลักษณะของการใช้อำนาจในลักษณะเช่นนั้นหากแต่ เปลี่ยนมาเป็นการใช้อำนาจในลักษณะที่ทำให้เกิดความ ร่วมมือ ประสานงานกันที่จะทำให้ วัตถุประสงค์เป้าหมาย หรือนโยบายที่กำหนดหรือตั้งไว้บรรลุ เพราะอำนาจจากทุกแหล่งมี ประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษา เพียงแต่เลือกใช้ให้เหมาะสม

การใช้อำนาจของผู้บริหารมีนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายความหมายของทฤษฎีการใช้อำนาจของผู้บริหาร ดังนี้

Chung and Megginson (1981, pp. 353-354) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมี ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้อำนาจ เขาจะรู้สึกและยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานของตนเอง เขาจะรู้สึกมีความหมายหรือเป็นบุคคลสำคัญ เพราะเขาสามารถใช้อิทธิพลหรืออำนาจของตนเองกับผู้อื่นได้และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อำนาจจึงถือว่าเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่จำเป็น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่จะใช้อำนาจ

2. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจ เขาจะรู้จักอ่อน จุดแข็ง และข้อจำกัดของแหล่งที่มาในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจและรู้จักวิธีการใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารที่มีอำนาจ จะมีเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจในตำแหน่งตามกฎหมาย ผู้บริหารจะยอมรับในความสำเร็จของความคิด ผู้บริหารจะคิดไตร่ตรองทั้งในเรื่องภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารจะไม่ค่อยใช้อำนาจบังคับ การใช้อำนาจในแต่ละครั้งจะคำนึงถึงเหตุผล ผู้บริหารจะพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเอง และเป็นคนตรงไปตรงมา ซึ่งคนอื่น ๆ จะเต็มใจยอมรับฟังผู้บริหารหรือผู้นำ

4. ผู้บริหารที่มีอำนาจ จะมีความรู้สึกเสียใจในเรื่องการพึ่งพาผู้อื่น ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาคนอื่นแต่จะพยายามให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง

5. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะสร้างบทบาทสำคัญขึ้นมา ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในองค์กรและสร้างบรรทัดฐาน ค่านิยม อุดมการณ์ จะรวมพลังจากภายในและภายนอกองค์กร แต่จะไม่ยอมให้พลังอำนาจภายในน้อยกว่าพลังอำนาจภายนอก

Blandcharb and Johnson (2001, p. 274) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ได้แบ่งออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

1. อำนาจจากการให้รางวัล คือ ความสามารถในการจัดการและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนต้องยอมรับอำนาจนั้นเนื่องจากต้องการรางวัล หรือ ผลตอบแทน ความดีความชอบจากผู้บริหาร เช่น การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การได้รับความชมเชย การมอบหมายงานให้ทำการให้เกียรติ

2. อำนาจการบังคับ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนต้องยอมรับอำนาจนั้นและปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ต้องถูกลงโทษ โดยผู้มีอำนาจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การปลดออก การไล่ออก หรือการสั่งย้าย

3. อำนาจตามกฎหมาย คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนต้องยอมรับอำนาจนั้นและปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามถือว่าไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

4. อำนาจอ้างอิง คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนให้การยอมรับอำนาจนั้น เพราะเกิดความเลื่อมใสและศรัทธา ชื่นชมในคุณงามความดีในตัวบุคคล โดยยึดเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติเพื่อให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำ

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนให้การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ทรงความรู้ มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี

Barnard (1972, p. 165) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร มีดังนี้

1. การตัดสินใจสั่งการต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. พิจารณาความพร้อมหรือข้อจำกัด ของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจ
3. การออกคำสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องอธิบายรายละเอียดและเหตุผลของการออกคำสั่ง
4. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงคำสั่งได้ คือ มีการยืดหยุ่น หรือการประนีประนอม
5. การออกคำสั่งต้องมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ ถ้าหากคำสั่งใดผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ได้จะมีผลทำให้อำนาจการบริหารเสื่อมลงซึ่งจะมีผลกระทบต่อคำสั่งอื่น ๆ ต่อไปอีก

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารจะส่งผลต่อปฏิกริยาในการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในทางบวกและทางลบทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้องค์การมีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารถือเป็นศิลปะที่จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาให้เกิดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว การฝึกฝนและพัฒนาจะทำให้การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมชาติเหมาะสมสอดคล้องกับบุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาอำนาจที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้เป็นแนวทางในการบริหาร

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและภาระงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างดีมีประสิทธิภาพจึงรวมแนวคิด ทฤษฎีและและการใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ประการ ตามแนวคิดทฤษฎีของ French and Raven (2001) คือ 1. อำนาจการให้รางวัล 2. อำนาจการบังคับ 3. อำนาจตามกฎหมาย 4. อำนาจอ้างอิง 5. อำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติหรือรางวัลที่เขาได้รับนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติหรือรางวัลที่เขาได้รับนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติหรือรางวัลที่เขาได้รับนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติหรือรางวัลที่เขาได้รับนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติหรือรางวัลที่เขาได้รับนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติหรือรางวัลที่เขาได้รับนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติหรือรางวัลที่เขาได้รับนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย

ประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้นในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่า จะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารขู่ว่าถ้าไม่ยอมปฏิบัติตามที่สั่งที่ผู้บริหารต้องการผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมปฏิบัติตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิด จากการยอมทำตามแก่ไหน

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษหรือมีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจต่อบุคคลอื่น

วอร์พจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ อำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับจะมีมากขึ้นเพื่อเร่งรัดครุให้ปฏิบัติงาน

Hoy and Miskel (1991, p. 83) ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจในความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา อำนาจชนิดนี้อยู่ที่การยอมรับต่อโทษซึ่งโทษที่ให้นี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลงโทษมีหลายลักษณะเช่น การว่ากล่าวตักเตือนอย่างเป็นทางการ โดยมีหลายลักษณะ อักษรการให้ทำงานที่ไม่ถนัด การนิเทศติดตามควบคุมอย่างใกล้ชิด บังคับให้ปฏิบัติตามระเบียบ โดยเคร่งครัด การไม่ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างในการใช้อำนาจการบังคับนี้ผู้บริหารมีโอกาสได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามาก ดังนั้นผู้บริหารควรใช้อำนาจการบังคับด้วยความระมัดระวังให้มากที่สุด

Lussier (2000, pp. 302-304) ได้กล่าวว่า อำนาจบังคับ คือ อำนาจที่มีพื้นฐานจากความกลัวที่จะถูกลงโทษของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งการลงโทษจะมีตั้งแต่คุกคามว่ากล่าว การทำให้ผู้ถูกลงโทษทำงานลำบากมากขึ้น รวมทั้งการหักเงินเดือน ไล่ออก

Moorhead and Griffin (1995, p. 330) ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษ หรือมีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจต่อบุคคลอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้น

เงินเดือนการลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกดำเนินที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่ ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง เกือบจะกล่าวได้ว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวระดับอำนาจหน้าที่

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย ที่กำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดได้บ้าง อำนาจประเภทนี้เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคลในองค์กรมาจาก กฎระเบียบ คำสั่ง ผู้บริหารมีความชอบธรรมที่จะใช้อำนาจจากตำแหน่งที่ตนครองอยู่ คนส่วนใหญ่ยอมรับเป็นอำนาจที่ติดอยู่กับตำแหน่งยังมีตำแหน่งสูงขึ้น ยังมีอำนาจมากขึ้นเมื่อออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจ สำหรับสถานศึกษาผู้บริหารได้ใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นเครื่องมือในการบริหาร

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 29) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ค่านิยมภายในตัวบุคคลที่สั่งสมมา จนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือคนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้

Kshensky (1990) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ใว้อย่างชัดเจน และผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติตาม

Dessler (1998) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เกิดจากความรู้สึกของบุคคลที่ต้องปฏิบัติตาม ด้วยรู้สึกว่าผู้สั่งการมีอิทธิพลและความชอบธรรมในการสั่งการ

Moorhead and Griffin (1995, p. 330) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ได้จากตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่ ผู้ครองตำแหน่งจะมีอำนาจที่เขา มีตำแหน่ง เมื่อพ้นตำแหน่งอำนาจตามกฎหมายก็จะหมดไป

Hersey and Blanchard (1993) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่ง ที่ผู้นำดำรงอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นเท่าใดอำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มมากขึ้นเท่านั้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมาย

รองรับในตำแหน่งของผู้บริหารหรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบ ข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้อำนาจตามกฎหมายนี้ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคคลที่ได้รับความนิยมนับถือหรือเลื่อมใสจากความเป็นบุคคล คนนั้นทำให้ผู้อื่นต้องการที่จะเอาเป็นแบบอย่างหรือปฏิบัติตามอำนาจนี้ได้มาจากลักษณะพิเศษส่วนบุคคลหรือความดึงดูดใจที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมาก น้อยเพียงไร ผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้ เนื่องจากบุคลิกลักษณะ การชอบพอ การยกย่องนับถือ อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบให้คล้ายคลึงอีกบุคคลหนึ่ง จากการที่บุคคลสามารถอ้างอิงผู้มีอำนาจหรือมีความใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจแล้วทำให้ตนพลอยมีอำนาจไปด้วยผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะเป็นบุคคลที่น่ายอมรับยกย่องและนำเอาเป็นแบบอย่างที่มาของอำนาจอ้างอิง เกิดจากบุคลิกภาพพิเศษและลักษณะที่ผู้อื่นต้องการเอาเป็นแบบอย่างอำนาจอ้างอิงไม่จำเป็นต้องเกิดจากการมีตำแหน่งบริหาร

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 29) ได้กล่าวว่า อำนาจจากการอ้างอิง เป็นคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ได้แก่ ทักทาย ปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครู วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง

ศิริลักษณ์ นาประสิทธิ์ (2555, หน้า 63-64) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง เป็นลักษณะที่ผู้บริหารมีความประพฤติดีงาม มีศีลธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร ผู้บริหารแสดงความสามารถในการพูดให้เป็นที่น่าสนใจแก่บุคลากรผู้บริหารอุทิศตนตลอดเวลาให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารสร้างความมั่นใจความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Dessler (1998) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากความต้องการเอาเป็นแบบอย่างบุคคลที่ถูกมองว่ามีอำนาจ จึงแสดงพฤติกรรมเยี่ยงผู้มีอำนาจนั้น

Moorhead and Griffin (1995, p. 330) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบให้คล้ายคลึงอีกบุคคลหนึ่ง

Hersey and Blanchard (1993) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ และผู้นำที่มีบารมีสูง โดยทั่วไปแล้วจะได้รับการการนิยมนิยมชมชอบ และนับถือศรัทธาจากผู้อื่น เพราะบุคลิกภาพความนิยมชมชอบ การนับถือศรัทธา และการปฏิบัติต่อผู้นำเช่นนี้ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิงมีลักษณะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่น เนื่องจากเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความซาบซึ้งประทับใจและยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาที่หวังพึ่งอำนาจอ้างอิง ในการบริหารงานเพื่อให้หน่วยงานมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นที่ดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจนสามารถมีอิทธิพลต่อการกระทำของผู้อื่นได้ ผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะและความรู้ความสามารถมักเป็นผู้บริหารหรือเป็นผู้นำของกลุ่มคน

French and Raven (2001) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งแรงของอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งไว้ อิทธิพลของอำนาจความเชี่ยวชาญนี้มักเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 28) ได้กล่าวว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้จนที่เป็นที่ยอมรับนับถือกัน ได้แก่ มีความรอบรู้และแสดงความสามารถเป็นที่ยอมรับมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและโครงการใหม่ ๆ ให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งแจ้งการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างดี มีความรู้และเชี่ยวชาญทางเทคนิคทางการบริหาร เป็นต้น โดยทั่วไปฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน

วรภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 21) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมีทักษะ ประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าเพราะอำนาจประเภทนี้เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยความเชี่ยวชาญทางด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู ทีมงาน

และงานต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Dessler (1998) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เกิดจากการได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้รอบรู้หรือเชี่ยวชาญในบางเรื่อง ทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามลักษณะความรอบรู้นั้น

Moorhead and Griffin (1995, p. 330) ได้กล่าวว่า อำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือบุคคลอื่น

Hersey and Blanchard (1993) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีความเชี่ยวชาญ การมีทักษะ การมีความรู้ของผู้นำ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจส่วนบุคคลที่ผู้ได้บังคับบัญชา ระบุว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงานสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า อำนาจประเภทนี้ จะเป็นตัวสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเสริมสร้างอำนาจความเชี่ยวชาญด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งต้องให้คำแนะนำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อความน่าเชื่อถือศรัทธาของผู้บริหารเอง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่าองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

ประสิทธิผล (Effectiveness) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายความหมายและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การหรือหน่วยงานให้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งจะนำมากล่าว ดังต่อไปนี้

Steers (1977) ประสิทธิผลขององค์การคือ ผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุนในมิติของผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผลหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการในมิติของนักวิทยาศาสตร์การวิจัย ประสิทธิผล หมายถึงจำนวนของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ขององค์การแต่มิติของนักสังคมศาสตร์ประสิทธิผลหมายถึง คุณภาพชีวิต

Kuriloft et al. (1993) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการจัดการให้ปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ที่ได้มีความสมดุล

Hanson (1996) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานวัดได้จากความสามารถในการผลิตประสิทธิผลย่อมสัมพันธ์กับกระบวนการของกลไกในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด โดยไม่ได้พิจารณาจากองค์ประกอบทางด้านมนุษย์

Penning and Goodman (1997, p.160) กล่าวว่าไว้ว่าองค์การจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์การสามารถ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจและผลลัพธ์ขององค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์การหรือสูงกว่า

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารองค์การหรือหน่วยงานซึ่งได้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย สนองตอบวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์การใดที่มีผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอันจำกัดอย่างประหยัดเกิดผลรวดเร็วบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดย่อมกล่าวได้ว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถและเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้ตรงตามเป้าหมายยอมเป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยสำคัญคือการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

พิมพ์พรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนเกิดการใฝ่รู้รักการอ่าน เรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่นี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารและครูที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามี ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและร่วมมือช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

Hoy and Furguson (1985) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา พิจารณาจาก

1. นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและ

ภายนอกของบุคคล

4. สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครู-อาจารย์ได้

Hoy and Miskel (1991) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ คือ ผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสถานศึกษาดีและยังหมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางรวมในการจัดการศึกษา ทำให้ครู และนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ยังผลให้ดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Williams (1993) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า

1. ผลจากการปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนที่มีพื้นฐานภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อจบออกไปแล้วพัฒนาการในทุก ๆ ด้านสูงเมื่อเทียบกับก่อนเข้าเรียน
2. การปฏิบัติของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอีกโรงเรียนหนึ่งอย่างไร ภายใต้สภาพการณ์ของเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาของผู้เรียนในแต่ละโรงเรียน ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

Raudenbush and Willms (1995) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 2 ประการคือ

1. ผลที่เกิดกับตัวนักเรียนอันเนื่องมาจากแนวนโยบาย หรือวิธีปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น ผลที่เกิดจากการลดอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนหรือผลของการใช้ เช่น โครงการเพื่อนช่วยเพื่อนในด้านการเรียนของนักเรียน
2. ขอบเขตของการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงตัว

Goldstein and Blackman (1996) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบาย และการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสถานศึกษา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกัน อาศัยหลักการในการดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน

ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญในการบริหารและองค์การ เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอด และมีความมั่นคงเพียงใดจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษาถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนหรือพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานได้อย่าง สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวว่า การปรับตัว คือ ความสามารถของสถานศึกษาที่มีวิธีการในการปรับเปลี่ยนหรือพร้อมที่จะพัฒนาปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารหรือปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษา บริหารไปด้วยความราบรื่นและ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปโดยพิจารณาจากการยอมรับความสามารถและความรวดเร็วในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน

Parson (1993) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับตัว (Adaptation) องค์การในฐานะเป็นระบบสังคม จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ระบบสังคมนั้นจะอยู่รอดหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐานของทุกองค์การความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะส่งผลให้องค์การนั้น ได้รับทรัพยากรและใช้ทรัพยากรนั้น ๆ โดยกระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การ และนำไปสู่ความอยู่รอดขององค์การ

Paensons (1964) ได้กล่าวถึง การปรับตัว เป็นองค์การมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์การจะอยู่รอดได้ ประสิทธิภาพขององค์การที่มีลักษณะพหุเกณฑ์ คือ การพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์การจึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายมิติ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจากองค์ประกอบหลายองค์การ เริ่มตั้งแต่ ปัจจัยเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยและผลผลิตที่ได้ ประสิทธิภาพขององค์การ

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัด ได้แก่

1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptation) หมายถึง การปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่สามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้

1.2 นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังสามารถถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หรือการพัฒนาต่อยอด อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล

1.3 ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง สมรรถนะในการผลิตหรือบริหารจะเพิ่มขึ้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.4 การพัฒนา (Development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่มีวิธีการในการปรับเปลี่ยนหรือสร้างความพร้อมในปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์กรโดยกระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กร และนำไปสู่ความอยู่รอดขององค์กร

2. การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal attainment) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น

Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน

Parson (1960) ได้กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมาย องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้นชัดเจน องค์กรจะอยู่รอดได้ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในการจัดตั้งองค์กรนั้น ๆ

Robbins (1994) ได้กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) องค์กรทุกองค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอย่างชัดเจน องค์กรจะอยู่รอดได้จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเปลี่ยนสภาพปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดผลผลิตบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

Hoy and Miskel (2001) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal achievement) หมายถึง การพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้ การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง ผลงานที่ได้จากการทำงานได้ตามเป้าหมาย เน้นที่ผลลัพธ์ เน้นที่ประสิทธิผล การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2. คุณภาพ (Quality) หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยคำนึงถึงการสร้างความพอใจ และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม

3. การแสวงหาทรัพยากร (Resource acquisition) หมายถึง ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันได้อย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่างสอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพื่อผลสำเร็จ

4. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของความประหยัด หรือคุ้มค่า ความทันเวลา และมีคุณภาพ ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input process และ Output)

สรุปได้ว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หมายถึง องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้นชัดเจนและได้ดำเนินการตามที่ได้วางแผนไว้ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลงานที่ได้ดำเนินการ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า

3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของโรงเรียน การประสานงานและความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน

Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของโรงเรียน การประสานงานและความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน

Parson (1960) กล่าวว่าไว้ว่า การบูรณาการ (Integration) ระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กร ในฐานะระบบสังคม และกระบวนการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ประสานงานไปในทิศทางเดียวกันคือ ทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้น ให้มีลักษณะที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและ

ความอยู่รอดขององค์การ

Paenons (1964) ได้กล่าวถึง ได้กล่าวว่า การบูรณาการ (Integration) องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์การนั้นจึงจำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายในโดยใช้กลไกและวิธีการต่าง ๆ ให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกันในการปฏิบัติกิจการขององค์การ เพื่อให้้องค์การเกิด ความมั่นคงและอยู่รอด

Zamuto (1982) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดแบบบูรณาการ ถือว่า องค์การเป็นระบบสังคม (Social system) เป็นระบบเปิด ประสิทธิภาพขององค์การเกี่ยวข้องกับมิติต่าง ๆ ของระบบเปิด มิติเวลา และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องของประสิทธิผลขององค์การ เป็นเรื่องสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้้องค์การในฐานะระบบสังคมนั้น อยู่รอด ซึ่งตามรูปแบบทฤษฎีระบบสังคมของ

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ (Integration) หมายถึง เป็นการผสมผสานแนวคิด การดำเนินงานการประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์การตัวบ่งชี้ที่จะวัดได้แก่

1. ความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานใด ๆ ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถจะศึกษาความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย
2. บรรยากาศ (Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพทางจิตใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การสื่อความหมาย (Communication) หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ตลอดจนความรู้สึคนึกคิด จากผู้ส่งไปยังผู้รับ จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ๆ หรือจากผู้บริหารไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ความเข้าใจตรงกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการสื่อความหมายมีลักษณะเป็นกระบวนการ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ
 1. ผู้ส่งสาร (Sender) คือ ผู้ที่สื่อความหมายไปยังผู้รับ
 2. สาร (Message) คือ เรื่องราวข้อมูล ที่ผู้ส่งสารต้องการให้ผู้รับเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ
 3. สื่อหรือช่องทาง (Channel) เป็นตัวที่ทำให้เนื้อหาสาระ มีรูปร่างลักษณะที่เหมาะสมกับการไปถึงผู้รับสารได้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน รูปภาพ ท่าทาง สัญลักษณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือ เป็นต้น

4. ผู้รับสาร (Receiver) ผู้รับสารที่ผ่านมาโดยใช้ประสาทสัมผัส ทางใดทางหนึ่งใน การรับ เช่น ตามองดู หูรับฟัง เป็นต้น

4. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิก หรือกลุ่ม ขององค์การสองกลุ่ม หรือมากกว่าเกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับว่า พวกเขาจะต้องมีส่วนร่วมใน ทรัพยากรที่จำกัด หรืองานต่าง ๆ หรือพวกเขามีความแตกต่างในด้านสถานภาพ เป้าหมาย ค่านิยม การรับรู้ ทัศนคติ ความเชื่อซึ่งแตกต่างกันและไม่เห็นพ้องต้องกัน ต่างก็พยายามแสดง ทัศนะของพวกเขาให้เด่นกว่าบุคคลอื่น หรือความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนอง

ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันและดำเนินการ ไปในทิศทางเดียวกันคือ ทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้น ให้มีลักษณะที่ เกื้อหนุนต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและความอยู่รอดขององค์การ

4. การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (Latency) หมายถึง ความสามารถของ บุคลากรใน โรงเรียน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบริหารหรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ

Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวว่า การมีจิตมุ่งต่อองค์การ คือ ความสามารถของ บุคลากรใน โรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะ การบริหารหรือความก้าวหน้าในอาชีพ

Paensons (1964) ได้กล่าวว่า การมีจิตมุ่งต่อองค์การเป็น การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน บุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ ยึดถือ ฉะนั้นเพื่อให้สมาชิกองค์การเป็นพลัง ร่วมและเป็นพลังให้ให้องค์การอยู่รอด องค์การ จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่าได้แก่รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และระบบ จูงใจ เพื่อให้เป้าหมายและคุณค่าส่วนบุคคลมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (Latency) หมายถึง การดำรง และรักษา ระบบค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์การ และ แรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

1. มิติเวลา (Time) การประเมินปรีทธิผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกันอาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกันไป

2. กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่สนใจผลขององค์การ สำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การ โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple effectiveness measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล ตัวบ่งชี้ที่จะวัด ได้แก่

3.1 ความภักดี (Loyalty) หมายถึง ข้อผูกมัดอย่างลึกซึ้งซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติของบุคคลถ้ามีทัศนคติที่ดีก็สามารถสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาวหรือผู้ได้บังคับบัญชากับองค์กรได้

3.2 ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central life interest) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น ให้ความสนใจที่อยากรู้อะไร

3.3 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาพที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและ กระตุ้น/ ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดย สัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

3.4 เอกลักษณ์ (Identity) หมายถึง ลักษณะหรือเอกลักษณ์หนึ่งของบุคคล ที่ทำให้มีความแตกต่างไม่เหมือนผู้อื่น

สรุปได้ว่า การมีจิตมุ่งต่อองค์การ หมายถึง ความสามารถของ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึที่ดีต่อการทำงานร่วมและเป็นพลังให้องค์การอยู่รอด ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งที่เป็นพฤติกรรม โดย สัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยอาศัยแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) มี 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) และ 4) การมีจิตมุ่งต่อองค์การ (Latency) กล่าวได้ดังนี้

1. การปรับตัว Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า การปรับตัว เป็นความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนหรือพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานการที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ โดยพิจารณาจากการยอมรับความสามารถและความรวดเร็วในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน

สรุปได้ว่า การปรับตัว ตามแนวคิดของ ฮอย และ มิเกล เป็นการดำเนินของสถานศึกษาที่จะมีวิธีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงาน โดยตอบสนองต่อสภาพสังคมใหม่อย่างรวดเร็วและเท่าทัน

2. การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นความสามารถของสถานศึกษาที่ได้ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ

สรุปได้ว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามแนวคิดของ ฮอยและมิเกล เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะกำหนดหรือวางแผนการดำเนินงานตามบทบาทของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. การบูรณาการ Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า การบูรณาการเป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายใน ระบบได้แก่ กระบวนการของโรงเรียน การประสานงานและความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน มีการผสมผสานรูปแบบการดำเนินงานเพื่อให้เชื่อมโยงต่อด้านอื่น และเพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคลากรให้ร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบูรณาการ ตามแนวคิดของ ฮอย และ มิเกล เป็นการวางแผนงานเพื่อใช้ในการดำเนินงานให้เกิดความมั่นคงโดยการประสานงานหรือสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานด้านอื่นให้ร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อเป็นหนึ่งเดียวกัน

4. การมีจิตมุ่งต่อองค์กร Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า เป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีจิตมุ่งต่อองค์กรโดยเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะหาแนวทางทำให้ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบริหารหรือความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีจิตมุ่งต่อองค์กร ตามแนวคิดของ ฮอยและมิเกล เป็นแนวทางที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกดีต่อองค์กรหรือยอมปฏิบัติเพื่อทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

ธนิตย์ ทองทวย (2550) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง เช่น ด้านการให้รางวัลกับด้านลักษณะงานเป็นการแสดง ให้ทราบว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในการจูงใจครูอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ ครูย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน

ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เป็นการแสดงให้ทราบว่าหากผู้บริหารใช้อำนาจในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครูจะทำให้การปฏิบัติงานของครูและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Etzioni (1975) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับการตอบสนองของบุคลากรในองค์กร พบว่าการใช้อำนาจมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรก่อให้เกิดทั้งความผูกพันและความ แดกแยก ซึ่งการใช้อำนาจที่เหมาะสมจะสามารถขยายผลจากความผูกพันเป็นประสิทธิผลขององค์กร

Kshensky (1990) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยถ้าผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารก็จะทำให้เป็นผู้นำอย่างแท้จริง สามารถใช้อำนาจได้อย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยความทุ่มเททุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องมีเป้าหมายเดียวกันที่ชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยความรู้ความสามารถ การใช้อำนาจของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของครู ร่วมกันวางแผนปฏิบัติการ การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลในระดับมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและประสิทธิผลของ โรงเรียนที่ผู้ศึกษาได้นำมาประกอบในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ

สนทนา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทโรงเรียน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทโรงเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 246 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 และแบบสอบถามเรื่องประสิทธิผลของ โรงเรียนมีความเชื่อมั่น 0.90 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความแตกต่างโดยการทดสอบเอฟ ค่ารวมด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ประเภท โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละประเภท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมของโรงเรียนทั้ง 3 ประเภทอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละประเภท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การใช้อำนาจในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชนก เกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเข้เจ็ทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเข้เจ็ทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจพึ่งพา ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ

สมพร หิรัญลักษณ์สุค (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่ง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ อย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านของการใช้อำนาจพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การใช้อำนาจที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้อำนาจอ้างอิง รองลงมาคือ การใช้อำนาจการให้รางวัลและที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้อำนาจการบังคับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ใน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชฎา พันจิน (2555) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Shetty (1978, pp. 178-186) ได้กล่าวไว้ว่าการใช้อำนาจตามหลักการแบบของเฟรนช์ และเรเวน ได้ผลสรุปคือ อำนาจที่มีการใช้และปฏิบัติตามมาก เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อย ที่สุด ได้แก่อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจโดยตำแหน่งหรืออำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้คำแนะนำและอำนาจการให้โทษ ในส่วนของการใช้อำนาจของผู้บริหารมีข้อสรุปดังนี้

1. ผู้บริหารเผด็จการมักจะเน้นการใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้บรรลุพฤติกรรม การบริหารมากกว่าที่จะพึ่งพิงอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงที่ตนมีอยู่
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กลัวการลงโทษและมุ่งหวังรางวัลมักจะพึงพอใจกับการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร
3. ในองค์กรที่มีการกระจายอำนาจจะพึ่งพิงบุคลิกลักษณะ การสร้างบารมี ความสามารถในการจูงใจและการปรึกษาหารือเพื่อให้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง

Sullivan (1981) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า 1) อาจารย์ ใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมากที่สุด 2) อาจารย์ใหญ่ มักไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียน 3) อาจารย์ ใหญ่ที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงสูง มักจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ 4) อาจารย์ใหญ่ที่มีความรู้ และได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะคิดว่า ตนเป็นผู้มีอำนาจที่จะตัดสินใจด้วยความราบรื่น แต่ก็ควรจำกัดการมีส่วนร่วมไว้สำหรับเรื่องสำคัญ บางประการ

Copes (1983, p. 2173-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู เกี่ยวกับการใช้ฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาและระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า ครูและอาจารย์ใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันในการยอมตามฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่อาจารย์ใหญ่ จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย โดยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาใน เขตเมืองจะใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในแถบชานเมือง ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีผลทำให้ ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Kshensky (1990, p. 185-A) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์และการใช้อำนาจที่ดียังจะช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียน อีกด้วยเขาจึงทำการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนครนิวยอร์ก ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริงจะใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

Hersey and Blanchard (1993, pp. 556-570) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤตพบว่าในสถานการณ์ปกติ ผู้บริหารใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤตสำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤตมากกว่าสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจสู่เบื้องบนมากกว่า

Person (1993, p. 3071-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ พอจะสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงอำนาจเชี่ยวชาญ เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นตัวแปรที่สำคัญในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้ กำหนดวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก	5	4
2. โรงเรียนบ้านโป่งตาศา	4	3
3. โรงเรียนบ้านวังคู	7	5
4. โรงเรียนบ้านท่าทองดำ	29	21
5. โรงเรียนบ้านคลองอุดม	35	25
6. โรงเรียนบ้านคลองยายสร้อย	25	18
7. โรงเรียนบ้านมาบนาดี	32	23
8. โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม	6	4
9. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่	7	5
รวม	150	108

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษานำมาพัฒนาแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนใน เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยใช้แนวคิดเชิงทฤษฎี (French & Raven, 2001) ทั้ง 5 ด้าน รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 40 ข้อ คือ

อำนาจการให้รางวัล จำนวน 8 ข้อ

อำนาจการบังคับ จำนวน 8 ข้อ

อำนาจตามกฎหมาย จำนวน 8 ข้อ

อำนาจอ้างอิง จำนวน 8 ข้อ

อำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 8 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ในแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน อันเกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้แนวความคิดของ (Hoy & Miskel, 1991) 4 ด้าน รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 20 ข้อ คือ

การปรับตัว จำนวน 5 ข้อ

การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

การบูรณาการ จำนวน 5 ข้อ

การมีจิตมุ่งต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ในแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิผลมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยในครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ

2. ผู้วิจัยได้ กำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์เป็นแนวคิดและเป็นหลักการในการกำหนดเป็นนิยามศัพท์ เฉพาะ และสร้างแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และได้สร้างแบบสอบถามใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของ French and Raven (2001) ทั้ง 5 ด้าน และแนวคิด

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ของ Hoy and Miskel (1991) ทั้ง 4 ด้าน

3. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เป็นหลัก

4. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์โดยได้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเขียงเทราเขต 2 เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องตามขอบเขตและนิยามศัพท์ เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษา ความชัดเจนของคำถาม และทำการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย

5. ผู้วิจัยนำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยามศัพท์ ดังรายนามต่อไปนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 นายตั้ง อธิพงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเขียงเทราเขต 2

5.3 นายพรชัย ดาววรรณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับความเห็นชอบจากประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ไปทดสอบกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ (Cronbach, 1990, pp. 220-204) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระหว่าง

6.1 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.22-0.74 และค่าความเชื่อมั่น 0.92

6.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.46-0.79 และค่าความเชื่อมั่น 0.95

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ได้เครื่องมือสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตราเขต 2 ได้แก่ โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก โรงเรียนบ้านโป่งตาสา โรงเรียนบ้านวังคู โรงเรียนบ้านท่าทองดำ โรงเรียนบ้านคลองอุดม โรงเรียนบ้านคลองยายศรีอ้อย โรงเรียนบ้านมาบนาดี โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสถิติ ด้วยการคำนวณทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.2 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และประมวลค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตราเขต 2 (ตอนที่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผล การประเมินผลของ ธวัชรัตน์ ไบบัว (2555, หน้า 87-88) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามการเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตราเขต 2 (ตอนที่ 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินผลของ (พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีประสิทธิผลมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีประสิทธิผลปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีประสิทธิผลน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 (ตอนที่1 และ2) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยใช้สถิติคะแนน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผู้วิจัย ใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มการกำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
X	แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล
X_2	แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการบังคับ
X_3	แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิง
X_5	แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
Y	แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
Y_1	แทน ด้านการปรับตัว
Y_2	แทน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
Y_3	แทน ด้านการบูรณาการ
Y_4	แทน ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของ โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอโดยการแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$n = 108$			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. อำนาจการให้รางวัล	3.81	.44	มาก	5
2. อำนาจการบังคับ	3.87	.55	มาก	3
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.10	.41	มาก	2
4. อำนาจอ้างอิง	4.14	.44	มาก	1
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.85	.54	มาก	4
รวม	3.94	.35	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับการใช้อำนาจจากมากไปหาน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารให้รางวัลตามผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	.55	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	3.70	.73	มาก	6
3. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.69	.83	มาก	8
4. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงตามความสามารถและเป็นธรรม	4.06	.83	มาก	1
5. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มี โอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อน ตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	3.85	.77	มาก	3
6. ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่ สำคัญอย่างเต็มที่ และทั่วถึง	3.92	.83	มาก	2
7. ผู้บริหารให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งที่เป็น สิ่งของและไม่เป็นสิ่งของแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	.72	มาก	7
8. ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง	3.77	.61	มาก	4
รวม	3.81	.44	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับการใช้อำนาจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตรงตามความสามารถและเป็นธรรม ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ และทั่วถึง ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/ หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ

ด้านอำนาจการบังคับ	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงระเบียบการปฏิบัติคนและบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน	3.81	.81	มาก	5
2. ผู้บริหารตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามกฎระเบียบก่อนการลงโทษเสมอ	3.85	.80	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้นเพื่อความยุติธรรมก่อนการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชา	4.30	.86	มาก	1
4. ผู้บริหารลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด	3.93	.80	มาก	3
5. ผู้บริหารลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง	3.69	.72	มาก	8
6. ผู้บริหารยึดกฎ ระเบียบ ในการบังคับบัญชา	3.70	.76	มาก	7
7. ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษครูที่กระทำผิดโดยรวมมีความเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.96	.74	มาก	2
8. ผู้บริหารมีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ	3.77	.82	มาก	6
รวม	3.88	.55	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับการใช้อำนาจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้นเพื่อความยุติธรรมก่อนการลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษครูที่กระทำผิดโดยรวมมีความเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารใช้กฎระเบียบข้อบังคับและตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับนั้น ๆ	4.04	.58	มาก	4
2. ผู้บริหารสั่งงานใด ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาจะชี้แจงเหตุผลของคำสั่งด้วยเสมอ	4.06	.81	มาก	3
3. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา	4.01	.56	มาก	6
4. ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ครูทราบอย่างชัดเจน	3.95	.73	มาก	8
5. ผู้บริหารนำกฎระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ	4.02	.71	มาก	5
6. ผู้บริหารใช้อำนาจโดยรวมแล้วยึดกฎหมายเป็นมาตรฐานมากกว่าทำตามความพึงพอใจ	4.01	.70	มาก	7
7. ผู้บริหารสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.14	.69	มาก	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
8. ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.20	.65	มาก	1
รวม	4.10	.41	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับการใช้อำนาจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารสั่งงานใด ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาจะชี้แจงเหตุผลของคำสั่งด้วยเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ครูทราบอย่างชัดเจน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง

ด้านอำนาจอ้างอิง	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียน	4.20	.65	มาก	2
2. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	4.35	.66	มาก	1
3. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ	4.15	.58	มาก	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านอำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 108			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
4. ผู้บริหารมีความประพฤติดีงามมีศีลธรรม และวางตัวได้เหมาะสมเป็นแบบอย่างแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	.61	มาก	4
5. ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถ แสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.04	.49	มาก	8
6. ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	.58	มาก	5
7. ผู้บริหารไว้วางใจและปกป้องผลประโยชน์ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.06	.45	มาก	7
8. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	4.07	.62	มาก	6
รวม	4.14	.44	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับการใช้อำนาจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่พึงของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.14	.62	มาก	1
2. ผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.94	.81	มาก	5
3. ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.10	.80	มาก	2
4. ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มงานใหม่ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน	4.06	.78	มาก	4
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ศรัทธาของผู้ร่วมงาน	4.07	.75	มาก	3
6. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจในการทำงานอย่างฉับไว	3.50	.90	มาก	7
7. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติเกิดความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65	.75	มาก	6
8. ผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและรักษาคำพูดของตนเสมอ	3.31	.80	มาก	8
รวม	4.14	.44	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและรักษาคำพูดของตนเสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยการใช้อำนาจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่พึงของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ

ในการให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ศรัทธาของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ได้บังคับบัญชาและรักษาคำพูดของตนเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญตรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญตรา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการปรับตัว	3.82	.44	มาก	4
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.84	.43	มาก	1
3. ด้านการบูรณาการ	3.82	.44	มาก	4
4. ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร	3.83	.44	มาก	2
รวม	3.83	.43	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญตรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับประสิทธิผลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ด้านการปรับตัว และ ด้านการบูรณาการ อยู่อันดับ 4 ร่วมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2
ด้านการปรับตัว

ด้านการปรับตัว	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างต่อเนื่อง	3.61	.59	มาก	5
2. โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร	3.70	.73	มาก	4
3. โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสังคม	3.81	.80	มาก	3
4. โรงเรียนมีแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของโรงเรียน	3.85	.80	มาก	2
5. โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศติดตามผล การจัดการปรับตัวขององค์กร โดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.14	.62	มาก	1
รวม	3.82	.44	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ด้านการปรับตัว โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับประสิทธิผลจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศติดตามผล การจัดการปรับตัวขององค์กร โดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม โรงเรียนมีแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของโรงเรียน โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	.59	มาก	5
2. โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน	3.79	.66	มาก	4
3. นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้อย่างน่าพอใจ	3.81	.80	มาก	3
4. บุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณบริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าพอใจ	3.85	.80	มาก	2
5. การจัดกิจกรรมของโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นอย่างดี	4.14	.62	มาก	1
รวม	3.84	.43	มาก	

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับประสิทธิผลจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมของโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณบริหารบุคคลและบริหารทั่วไปที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าพอใจ นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้อย่างน่าพอใจ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านการบูรณาการ

ด้านการบูรณาการ	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การติดต่อประสานงานภายในโรงเรียน สามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว	3.59	.58	มาก	5
2. โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน	3.70	.73	มาก	4
3. โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.81	.80	มาก	3
4. ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี	3.85	.80	มาก	2
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดง ความคิดเห็น พบปะ สอบถามได้ตลอดเวลา	4.14	.60	มาก	1
รวม	3.82	.44	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการบูรณาการ โดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับประสิทธิผลจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิด
โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นพบปะสอบถามได้ตลอดเวลา ผู้ปกครองให้ความร่วมมือใน
การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การติดต่อประสานงานภายในโรงเรียน
สามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2
ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร

ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร	n = 108			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่าง เหมาะสม	3.67	.58	มาก	5
2. บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจที่สอดคล้อง กับความสามารถ	3.70	.73	มาก	4
3. ภารกิจที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำมี ความสำคัญต่อนักเรียนเสมอ	3.81	.80	มาก	3
4. บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	3.84	.73	มาก	2
5. บุคลากรพอใจในการพิจารณาความดี ความชอบ	4.14	.62	มาก	1
รวม	3.83	.44	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยรวมและ
รายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับประสิทธิผลจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร
พอใจในการพิจารณาความดีความชอบ บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ภารกิจที่โรงเรียน
มอบหมายให้ทำมีความสำคัญต่อนักเรียนเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การมอบหมายหน้าที่ให้
บุคลากรอย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเขิงเทรา เขต 2

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

	การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X)						ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)			
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.74*	.00	.74*	.00	.72*	.00	.72*	.00	.74*	.00
X ₂	.84*	.00	.83*	.00	.83*	.00	.81*	.00	.83*	.00
X ₃	.49*	.00	.50*	.00	.49*	.00	.44*	.00	.48*	.00
X ₄	.43*	.00	.44*	.00	.42*	.00	.49*	.00	.43*	.00
X ₅	.44*	.00	.47*	.00	.42*	.00	.45*	.00	.44*	.00
X	.80*	.00	.81*	.00	.78*	.00	.78*	.00	.80*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัลกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพันธ์เท่ากับ .74

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพันธ์เท่ากับ .83

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพันธ์เท่ากับ .48

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิง กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .43

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .44

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยใช้วิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนแล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วน จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ (Rating scale) ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดเชิงทฤษฎี (French & Raven, 2001) ทั้ง 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.22-0.74 และค่าความเชื่อมั่น 0.92 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้แนวความคิดของ (Hoy & Miskel, 1991) มี 4 ด้าน คือ การปรับตัว การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบูรณาการ การมีจิตมุ่งต่อองค์กร รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.46-0.79 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย

ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

1.1 การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความสามารถและเป็นธรรม ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ และทั่วถึง ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

1.2 การใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้นเพื่อความยุติธรรมก่อนการลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษครูที่กระทำผิดโดยรวมมีความเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง

1.3 การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 โดยรวมรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสั่งงานใด ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะชี้แจงเหตุผลของคำสั่งด้วยเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ครูทราบอย่างชัดเจน

1.4 การใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 โดยรวมรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.5 การใช้อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 โดยรวมลระรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติ คนให้เป็นที่พึ่งของผู้ได้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในการให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ศรัทธาของผู้ร่วมงาน ส่วน ผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ได้บังคับบัญชาและรักษาคำพูดของตนเสมออยู่ในระดับปานกลางและเป็นอันดับสุดท้าย

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 โดยรวมและรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ด้านการปรับตัว ด้านการบูรณาการอยู่อันดับ 4 ร่วมกัน ตามลำดับ

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้านการปรับตัว โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศติดตามผล การจัดการปรับตัวขององค์กรโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม โรงเรียนมีแผนงาน / โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของโรงเรียน โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสังคม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยรวมลระรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมของโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณบริหารบุคคลและบริหารทั่วไปที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าพอใจ นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้อย่างน่าพอใจ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้านการบูรณาการ โดยรวมลระรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร

แสดงความคิดเห็นพบปะสอบถามได้ตลอดเวลา ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนสามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยรวมละรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ภารกิจที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำมีความสำคัญต่อนักเรียนเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล กับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .74

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .83

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .48

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิงกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .43

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจเชี่ยวชาญกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .44

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่ค้นพบตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัย มีสาระที่น่าสนใจในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจ การให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงรูปแบบการใช้อำนาจในการบริหารจัดการใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมีความเต็มใจรับและเห็นคุณค่าของสิ่งที่ให้ เกรงกลัวการถูกลงโทษให้การยอมรับในตัวผู้บริหารตาม ค่านิยมของสังคม ให้การยอมรับ เชื่อถือในความรู้ ภูมิปัญญา และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร อันเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้ การบริหารงานในสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายใน ภารกิจทุกด้านตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 59) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทยา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้ อำนาจของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการ บริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยสรุปได้คือการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนุ พันจิน (2555) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอ

ศรียา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับ ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 เมื่ออภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตรงตามความสามารถและเป็นธรรม ผู้บริหารให้โอกาสครู รับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ และทั่วถึง ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอำนาจการให้รางวัลเป็นคุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวและสำคัญของผู้บริหารแต่ละคนที่จะใช้อำนาจการให้รางวัลในการบริหารงาน โดยการจงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามซึ่งการให้รางวัลอาจเป็นคำชมเชย การพิจารณาความดีความชอบโดยยุติธรรม มีการให้กำลังใจ ตลอดจน การมอบหมายงานตรงตาม ความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา การให้รางวัลในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการให้ ที่มีอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจว่าผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัชก เกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีการใช้อำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขชัย ถามังมี (2551, หน้า 55) ได้กล่าวว่า การใช้ อำนาจเกี่ยวกับการส่งเสริมครูให้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมครู ให้มีโอกาสเลื่อนเงินเดือน และการสนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ตามลำดับแบบนี้จะ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า มีการใช้อำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 1 พบว่า มีการใช้อำนาจ การให้รางวัล อยู่ในระดับมาก

1.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นเพื่อความยุติธรรมก่อนการลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษครูที่กระทำผิดโดยรวมมีความเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด ส่วนอันดับสุดท้าย คือผู้บริหารลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน หรือไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้รู้สึกว่าการใช้การบังคับ แต่การใช้อำนาจการบังคับนี้ผู้บริหารจะมีการกำหนดบทลงโทษตามแต่กรณี ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ผู้บริหารกระทำก็เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ French and Raven (2001) ที่ได้ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษหรือมีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจต่อบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิณ ชินวงศ์ (2550) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า มีการใช้อำนาจการบังคับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสิทธิ รุ่งรุจิ (2553, หน้า 49) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจการบังคับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่า มีการใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทยา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่ามีการใช้อำนาจการบังคับ อยู่ในระดับมาก

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารสั่งงานใด ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาจะชี้แจงเหตุผลของคำสั่ง

ด้วยเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ครูทราบอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่บนพื้นฐานของตำแหน่ง ที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ ยังมีตำแหน่งสูงมากเท่าใดก็ย่อมมีอำนาจตามกฎหมายสูงขึ้นตามไปด้วย การใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านกฎหมายนี้กับผู้ได้บังคับบัญชา ก็เพื่อทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ยอมปฏิบัติตามอย่างมีเหตุผล สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิณฉินวงศ์ (2550, หน้า 60) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เกิดแก้ว (2555, หน้า 56) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 65) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สื่อนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวุฒิมัย เขต 1 พบว่า มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Copes (1982) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาและระบบบริหารในโรงเรียน พบว่าครูและอาจารย์ใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันในการยอมตามฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่อาจารย์ใหญ่จะใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย โดยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองจะใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในแถบชนาเมือง ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีผลทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพในระดับมาก

1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล

สามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ น่ายกย่อง ย่อมสร้างแรงศรัทธาให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาที่จะนำมาเป็นแบบอย่าง สามารถทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรักความเมตตา เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์และ เป็นที่พึ่งของผู้ได้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทยา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่ามีการใช้อำนาจการบังคับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีการใช้อำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมพร หิริญลักษณ์สุด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ได้บังคับบัญชาและรักษาคำพูดของตนเสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยการใช้อำนาจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่พึ่งของผู้ได้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในการให้ คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ ศรัทธาของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ได้บังคับบัญชาและรักษาคำพูดของตนเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อำนาจใน ด้านนี้เป็นอำนาจหลักของผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ตนดำรง อยู่นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะต้องแสดงศักยภาพให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทยา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า มีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชก กเกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า มีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสิทธิ รุ่งรุจี (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบูรณาการ การมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตามผล โดยร่วมมือกับ บุคลากรนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อการจัดการปรับตัวขององค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น พบปะ สอบถามได้ตลอดเวลาเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาได้รับ มอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับความสามารถซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2552, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 เมื่ออภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการปรับตัว เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรม

การนิเทศติดตามผล การจัดการปรับตัวขององค์กรโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม โรงเรียนมีแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของโรงเรียน โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บริหาร สามารถปรับกระบวนการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียน การสอนและการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทและสภาพสังคมปัจจุบัน และโรงเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี จันทะเลิศ (2550, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พลสิทธิ (2550) ซึ่งพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการกิจกรรมของโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณบริหารบุคคลและบริหารทั่วไปที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าพอใจ นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้อย่างน่าพอใจ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจจะมาจากการที่ผู้บริหารใช้อำนาจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มักจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารเป็นหลักสำคัญ การจัดการกิจกรรมของโรงเรียนอาจได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มาร่วมกันคิด ร่วมกันจัด เพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม อีกทั้งยังเป็นการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันอื่นได้อย่างน่าพึงพอใจ บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าประสิทธิผล ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทนา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านการบูรณาการ เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นพบปะสอบถามได้ตลอดเวลา ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การติดต่อประสานงานภายในโรงเรียน สามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาใช้วิธีการบูรณาการทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในการบูรณาการขององค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ไม่ยากนักแต่สามารถทำร่วมกันได้โดยผู้บริหารทำร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนด้วยกันได้และจะเกิดประสิทธิผลในระดับมากหรือค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทนา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พลสิทธิ (2550) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kshensky (1990) เชื่อว่าการใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์และการใช้อำนาจที่ดีจะช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียน อีกด้วยเขาจึงทำการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนครนิวยอร์ก ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร เขตคุณภาพที่ 12 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ภารกิจที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำมีความสำคัญต่อนักเรียนเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยมีจิตมุ่งต่อ องค์กรทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากประสิทธิผลในด้านนี้มุ่งใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจของบุคลากรที่ยินดีทำงาน ร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์หรือกลวิธีในการเลือกใช้อำนาจให้ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ (Hoy & Miskel, 1991) ที่ว่าการมีจิตมุ่งต่อองค์กรเป็นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะทำ ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงานค่าตอบแทนเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบริหาร หรือความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรีเขต 1 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ งานวิจัยของสนทยา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่ามีประสิทธิผล ของโรงเรียน ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า ถ้าผู้บริหารมองเห็นความสำคัญต่อประสิทธิผลทั้ง 4 ประเด็นนี้แล้วนำมาเป็น แนวทางพื้นที่เพื่อการใช้อำนาจแล้วส่งผลสามารถทำให้มีประสิทธิผลของการบริหารงานสูง หรืออยู่ในระดับมากได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัลกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิงกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ ทั้งในด้านของการใช้แนวทาง วิธีการในการบริหารจัดการที่เน้นทั้งคนและผลงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงาน มีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและส่งผลให้เกิดการพัฒนา โรงเรียนให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิผลในทุกด้าน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทำให้โรงเรียนเป็นสถาบันที่ได้การยอมรับจาก สังคมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทนา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ซึ่งผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรักษ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา พรหมกุล (2554) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละด้านและ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .74 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเทคนิคของตนเองต่อการที่จะใช้อำนาจในการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามแล้วหลังจากนั้นอาจจะให้รางวัลเป็นการตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณิตย์ ทองทวย (2550) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง เช่น ด้านการให้รางวัลกับด้านลักษณะงานเป็นการแสดง ให้ทราบว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในการจูงใจครูอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ ครูย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับสูง

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .83 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารการ โรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ น่ายกย่อง ย่อมสร้างแรงศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะนำมาเป็นแบบอย่าง สามารถทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรักความเมตตา เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์และเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนันรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้าน

การมีจิตมุ่งต่อองค์กรมากกว่า ทุกความสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้าน การบูรณาการน้อยกว่าทุกความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ทางบวกและรายด้านอยู่ในระดับสูง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Copes (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู เกี่ยวกับการใช้ฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาและระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า ครูและอาจารย์ใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันในการยอมรับตามฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่อาจารย์ใหญ่ จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย โดยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาใน เขตเมืองจะใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในแถบชานเมือง ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีผลทำให้ ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพในระดับมาก

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจ ตามกฎหมายกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .48 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ยึดกฎระเบียบ กฎหมายเป็นหลักในการบริหารงาน หรือมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และ ความรับผู้ชอบของผู้ได้บังคับบัญชาเท่าที่กำหนด ตามการสั่งงานเป็นลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สนทนา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจ อ้างอิงกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .43 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นที่น่าเชื่อถือให้ความเคารพ

ควรค่าแก่การยกย่อง มีความยุติธรรมและเสมอภาคแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทนา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่ามีการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนรินทร์ สอนรัมย์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพแบบความสัมพันธ์ทางบวกและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .44 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงาน การวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทนา เจริญพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมของโรงเรียนทั้ง 3 ประเภทอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนแต่ละประเภท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุง คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน อันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง รวมถึง ผู้บริหารควรพิจารณาความดี

ความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการพิจารณาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค โปร่งใส รวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จตามที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้ และเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการบังคับ ด้านผู้บริหารลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดบทลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแน่ชัด และชัดเจน โดยมีการจัดประชุมชี้แจงผู้ได้บังคับบัญชาให้รับทราบอย่างทั่วถึงทุกคนและผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางให้ความเสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ครูทราบอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดประชุมคณะครูเพื่อชี้แจงภาระหน้าที่หรือขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ครูรับทราบกันทุกคน โดยผู้บริหารอาจจะจัดประชุมชี้แจงกับคณะครูในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนของปีการศึกษา หรือออกคำสั่งมอบหมายงานให้กับคณะครู และผู้บริหารควรมีการติดตามการดำเนินงานของคณะครูเพื่อตรวจสอบด้วยข้อผิดพลาดและจะได้หาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิง ด้านผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ และในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งควรเปิดโอกาสให้คณะครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อีกทั้งเป็นการให้ความสำคัญกับคณะครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องว่าบุคคลเหล่านั้นก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จและเพื่อเป็นแรงจูงใจสร้างความศรัทธาให้กับตัวผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวสามารถแก้ไขเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีเหตุผล ซึ่งการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารอาจแก้ไขคนเดียวไม่ได้ ผู้บริหารก็ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาโดยที่ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังแล้วนำเสนอแนวทางต่าง ๆ นั้นมาพิจารณาแล้วลงมติเสียงส่วนใหญ่เพื่อนำแนวทางนั้นไปแก้ไขปัญหาเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ

ประสิทธิผลของโรงเรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ควรนำไปปรับปรุง คือ ด้านการปรับตัว และด้านการบูรณาการ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตาม ผล การจัดการปรับตัวขององค์กร โดยผู้บริหาร โรงเรียนดำเนินการด้วยความเหมาะสมและชัดเจน รวมไปถึงผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง แสดงความคิดเห็น พบปะ สอบถามได้ตลอดเวลา รวมไปถึงการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและยึดเสียงส่วนใหญ่เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2.1 ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับตัว ด้านโรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริม พัฒนาคูให้มีสมรรถนะทางทักษะ ส่งเสริมด้านวิชาการให้กับนักเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพให้สามารถแข่งขันด้านวิชาการในด้านต่าง ๆ ได้ตลอดจนให้ความรู้ คำแนะนำ หรืออาจจัดค่ายกิจกรรมวิชาการเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีทักษะในการดำรงชีวิต

2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านโรงเรียนมีการพัฒนาคูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ อาทิ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อให้ครูได้นำความรู้ในส่วนนั้นมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารควรเป็นผู้ติดตามการดำเนินงานของคณะครูเพื่อเป็นการวัดคุณภาพของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบูรณาการ ด้านการติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนสามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดมอบหมายหน้าที่ให้กับคณะครู จัดทำรับส่งเอกสาร หรือมอบหมายงานธุรการ โรงเรียนให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ในส่วนนี้เพื่อประสานงานภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและทันสมัย

2.4 ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ด้านการมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดมอบหมายหน้าที่ให้กับคณะครูตามความรู้ ความถนัดของบุคคลนั้น เพื่อที่จะให้บุคคลนั้นได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

บรรณานุกรม

- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญชัย บรรเลงรัมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชัยนรินทร์ สอนรัมย์. (2554). การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์.
- ชูลี รุ่งพานิช. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ชวัลรัตน์ ไบบัว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตย์ ทองทวย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ เงินแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์. (2552). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย พลสิทธิ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รัชนก เกิดแก้ว. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รักชนก คำวังนัง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณุ พันจิน. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัศมี จันทะเลิศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริพงษ์ เสากายน. (2553). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: บুকพอยท์.
- ศิริลักษณ์ นาประสิทธิ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ถามังมี. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทับทิวตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนทยา เจริญพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- สมควร ถักดีวุฒิ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา เอกสารประกอบการสอน*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมสิทธิ รุ่งรุจี. (2553). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. (2554). *แผนปฏิบัติการปี 2554*. จะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. (2555). *แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2555*. จะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. (2559). *รายงานข้อมูล 10 มิถุนายน 2559*. จะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2.
- อธิปัตย์ คลี่สุนทร. (ม.ป.ป.). *ยุทธศาสตร์การบริหารงานให้สำเร็จ*. เข้าถึงได้จาก <http://kradandum.com/thesis/thesis-02-1.htm>
- Barnard, C. (1972). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organization behavior developing managerial skill*. New York: Harper and Row.
- Copes, L. P. (1983). The relationship between the teacher's perception of base of power used by selected secondary principals and the management system of their school. *Dissertation Abstracts International*, 43(7), 2173-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Dessler, G. (1998). *Management upper saddle river*. New Jersey: Prentice Hall.

- Etzioni, A. (1975). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- French, J. R. P., & Raven B. H. (2001). *The bases of social power group dynamics*. New York: N.Y.
- George, P. B. S., & Tannenbaum, A. S. (1957). The study of organizational effectiveness. *American sociological Review*, 22(2), 3071.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Goldstein, K. M., & Blackman, S. (1996). *Theoretical approaches to cognitive style*. In *Personality Theory, Measurement and Research*. London: Methuen.
- Hanson, M. E. (1996). *Educational administration and organizational behavior* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration of organizational effectiveness in school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 121-122.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kshensky, M. (1990). Principal power and school effectiveness: a study of urban public middle schools. *Dissertation Abstracts Internation*, 51(6), 185-A.
- Kuriloft, A. H. et al. (1993) *Start and managing the small bussiness* (3rd ed.). New York: McGrew-Hill.
- Lussier, R. N. (2000). *Management fundamentals*. Ohio: South Western College.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington Publishers.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organization behavior* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Paensons, T. (1964). *Complex organization: A sociological reader*. New York: Holt.
- Parson, T. (1960). *Administrative science quarterly*. New York: Holt, Rinchart & Winston.

- Pennings, J. M., & Paul, S. G. (1977). *Toward a workable framework*. San Francisco: Jossey Bass.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative. *Dissertation Abstracts International*, 53(15), 1351-A.
- Price, J. L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Home, III: Richard D Irwin.
- Robbins, S. P. (1987). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1994). *Organization behavior controversies and application* (4th ed). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Runyon, R., & Haber, A. (1996). *Fundamentals of behavioral statistic* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Shetty, Y. K. (1978). Managerial power and organization effectiveness. *Journal of Management Studies*, 20(5), 178-186.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Sullivan, H. S. (1981). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- Weber, M., & Parsons, T. (1974). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press and Falcon's Wing Press.
- Williams, J. D. (1993). *Achievement outcome in publics and private high school*. Doctoral Dissertation: Stanford University.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). New York: Prentice-Hall .
- Zamoto, R. F. (1982) *Assessing organizationl effectiveness*. New York: The State University of New York.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.274

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

3 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้ นางสาวณัฏฐา ยะคะเรศ รหัส 58990029

งานนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน 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.275

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

6 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวณัฏฐา ยะคะเรศ รหัส 58990029

งานนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.276

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

8 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวณัฏฐา ยะคะเรศ รหัส 58990029

งานนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง 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
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง ทุกคำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ของให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเขตคุณภาพที่ 12

กรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตรงกับ
สภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณ
ในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวณัฐฐา ยะคะเรศ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของท่าน
 เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านบริหารงานโดยใช้อำนาจ แต่ละ
 ประเภท ที่กำหนดในแบบสอบถามนี้

ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		5	4	3	2	1
	ผู้บริหารปฏิบัติในหัวข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
1	อำนาจการให้รางวัล					
1.	ผู้บริหารให้รางวัลตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึง					
3.	ผู้บริหารพิจารณาดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความสามารถ และเป็นธรรม					
5.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มี โอกาสพัฒนาตนเอง และ/ หรือ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
6.	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ และทั่วถึง					
7.	ผู้บริหารให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งที่เป็นสิ่งของและไม่เป็นสิ่งของแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
8.	ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		5	4	3	2	1
	ผู้บริหารปฏิบัติในหัวข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
2	อำนาจการบังคับ					
9.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงระเบียบการปฏิบัติตนและบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน					
10.	ผู้บริหารตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามกฎระเบียบก่อนการลงโทษเสมอ					
11.	ผู้บริหารมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้นเพื่อความยุติธรรม ก่อนการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.	ผู้บริหารลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด					
13.	ผู้บริหารลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
14.	ผู้บริหารยึดกฎ ระเบียบ ในการบังคับบัญชา					
15.	ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษครูที่กระทำผิดโดยรวมมีความเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
16.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ					
3	อำนาจตามกฎหมาย					
17.	ผู้บริหารใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับนั้น ๆ					
18.	ผู้บริหารสั่งงานใด ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะชี้แจงเหตุผลของคำสั่งด้วยเสมอ					
19.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
20.	ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ครูทราบอย่างชัดเจน					
21.	ผู้บริหารนำ กฎ ระเบียบ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ					
22.	ผู้บริหารใช้อำนาจโดยรวมแล้วยึดกฎหมายเป็นมาตรฐานมากกว่าทำตามความพึงพอใจ					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		5	4	3	2	1
	ผู้บริหารปฏิบัติในหัวข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
23.	ผู้บริหารสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็น เอกภาพในการ ดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
24.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น					
4	อำนาจอ้างอิง					
25.	ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นแบบอย่าง ให้แก่ครูและนักเรียน					
26.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่ การงาน					
27.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีพูดจาไพเราะมีเหตุผลน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ					
28.	ผู้บริหารมีความประพฤติดีงาม มีศีลธรรมและวางตัวได้เหมาะสมเป็น แบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
29.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ ยอมรับแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
30.	ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
31.	ผู้บริหารไว้วางใจและปกป้องผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
32.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ ยอมรับ					
5	อำนาจความเชี่ยวชาญ					
33.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่พึงของผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
34.	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
35.	ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี					
36.	ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มงานใหม่ที่เป็นประ โยชน์สำหรับ โรงเรียน					
37.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ศรัทธา ของผู้ร่วมงาน					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		5	4	3	2	1
	ผู้บริหารปฏิบัติในหัวข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
38.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น ก้าวตัดสินใจในการทำงานอย่างฉับไว					
39.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ เกิดความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา					
40.	ผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ได้บังคับบัญชาและรักษาคำพูดของตนเสมอ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติอยู่โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าโรงเรียนของท่านดำเนินการตามตัวชี้วัดประสิทธิผลที่กำหนดในแบบสอบถามนี้

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิผลมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	ท่านเห็นว่าผลการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารที่ท่านให้ข้อมูลมีประสิทธิผลต่อโรงเรียนมากน้อยเพียงใดในหัวข้อต่อไปนี้					
1	การปรับตัว					
1.	โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง					
2.	โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร					
3.	โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสังคม					
4.	โรงเรียนมีแผนงาน/ โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของโรงเรียน					
5.	โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตามผล การจัดการปรับตัวขององค์กร โดย ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม					
2	การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
6.	โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	ท่านเห็นว่าผลการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารที่ท่านให้ข้อมูลมีประสิทธิผลต่อโรงเรียนมากน้อยเพียงใดในหัวข้อต่อไปนี้					
8.	นักเรียนที่จบการศึกษา สามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่น ได้อย่างน่าพอใจ					
9.	บุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ที่เกิดขึ้น ได้อย่างน่าพอใจ					
10.	การจัดกิจกรรมของโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นอย่างดี					
3	การบูรณาการ					
11.	การติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนสามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว					
12.	โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน					
13.	โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
14.	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลาน เป็นอย่างดี					
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น พบปะ สอบถาม ได้ตลอดเวลา					
4	การมีจิตมุ่งต่อองค์กร					
16.	การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม					
17.	บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับความสามารถ					
18.	ภารกิจที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำมีความสำคัญต่อนักเรียนเสมอ					
19.	บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม					
20.	บุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ					

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	0.64	21.	0.54
2.	0.45	22.	0.53
3.	0.47	23.	0.24
4.	0.38	24.	0.38
5.	0.50	25.	0.27
6.	0.42	26.	0.43
7.	0.37	27.	0.74
8.	0.61	28.	0.51
9.	0.54	29.	0.61
10.	0.17	30.	0.35
11.	0.40	31.	0.60
12.	0.55	32.	0.27
13.	0.59	33.	0.44
14.	0.60	34.	0.51
15.	0.71	35.	0.47
16.	0.22	36.	0.67
17.	0.48	37.	0.59
18.	0.27	38.	0.47
19.	0.43	39.	0.55
20.	0.48	40.	0.31

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	0.61	11.	0.57
2.	0.54	12.	0.68
3.	0.46	13.	0.71
4.	0.68	14.	0.76
5.	0.79	15.	0.75
6.	0.74	16.	0.69
7.	0.70	17.	0.71
8.	0.78	18.	0.76
9.	0.46	19.	0.75
10.	0.58	20.	0.70

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐฐา ยะคะเรศ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 139/ 1 หมู่ที่ 6 ตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553-2554	ครูพี่เลี้ยง โรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัณฐิต)
	อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2554-2558	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัณฐิต)
	อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก
	อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)
	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)
	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี