

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

อภิรดี พันชูรัตน์

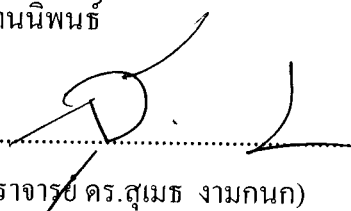
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ อภิรดี พันธุ์รัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

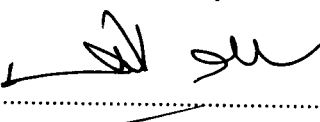
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์ได้อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ และ ดร.ชัยพจน์ รังงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานนิพนธ์ รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวดี อนันตนาวิ ดร.ภักดิ์ภูฏ์ สมพงษ์ธรรม และนายสุริยนต์ หงส์ทอง ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความเที่ยงตรง ของเครื่องมือในการวิจัยและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้บริหาร สถานศึกษาทุกท่านที่อนุญาตให้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูล และคณะครูทุกท่านที่สละเวลาในการตอบ แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และขอบคุณเพื่อน พี่ น้องทุกคน ตลอดจนทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่ง ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ อบรมสั่งสอนและให้รากฐาน การศึกษาแก่ผู้วิจัยและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

อภิรดี พันธุ์รัตน์

58990115: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ/ผู้บริหารสถานศึกษา/ทัศนคติของครู/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

อภิรดี พันธุ์รัตน์: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูใน  
เขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (AUTHORITY OF  
ADMINISTRATORS AS OPINIONS BY TEACHERS IN BEUNGKAN DISTRICT UNDER  
THE OFFICE OF BEUNGKAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA) คณะกรรมการ  
ควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 106 หน้า.ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา  
ตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน  
งานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น  
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง  
.42-.89 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
และกรณีที่พบความแตกต่างผู้วิจัยทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจพึ่งพา อำนาจอ้างอิง อำนาจ  
ตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสารข้อมูล และอำนาจการบังคับ
2. ผลเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอ  
เมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอ  
เมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990115: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.ed. M.Ed. (Educational Administration)

KEYWORD: AUTHORITY/ OPINIONS BY TEACHERS/ THE OFFICE OF BEUNGKAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA

APIRADEE PUNCHURAT: AUTHORITY OF ADMINISTRATORS AS OPINIONS BY TEACHERS IN BEUNGKAN DISTRICT UNDER THE OFFICE OF BEUNGKAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA. ADVISOR: SUMET NGAMKANOK, Ed. D. 106 P. 2017.

The aim of this study was to examine and compare authority of administrators based on by teachers' perspectives in Beungkan district, under the Office of Beungkan Primary Education Service Area. The subjects were classified into work experience and school size. The samples were 210 teachers who were working during academic year of 2016 in Beungkan district, under the Office of Beungkan Primary Education Service Area. Research instrument was a five-rating scale questionnaire. The item discrimination power was between .42-.89. The reliability of questionnaire was at .92. Statistics used in data analysis were Mean, Standard Deviation, t-test, One - way ANOVA, and Scheffe's method.

The results of the study were as follow;

1. The results of the power authority of administrators viewed by teachers in Beungkan district, under the Office of Beungkan Primary Education Service Area was reported at a high level in both general and each aspect of the study. They were put in order from high to low as the following order: Power of Reward, Power of Dependence, Power of Reference, Power of Law, Power of Expertise, Power of Information, and Power of Force.

2. The comparison of the authority of administrators as Opinions by teachers in Beungkan district, under the Office of Beungkan Primary Education Service Area according to work experience was not different statistically significant in general.

3. The comparison of authority of administrators viewed by teachers in Beungkan district, under the Office of Beungkan Primary Education Service Area according to school size was statistically significant at .05 in general.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อ่าน.....	14
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุป.....	73
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก.....	97
ภาคผนวก ข.....	101
ภาคผนวก ค.....	107
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	109

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลที่อาจเกิดตามมาจากการใช้อำนาจ.....	32
2	การสร้างอิทธิพลและการเกิดปฏิกิริยาตอบโต้หรือต่อต้านการใช้อำนาจ.....	34
	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงาน	
	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามขนาด โรงเรียน.....	49
4	จำนวนและร้อยละของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
	การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู.....	55
5	จำนวนและร้อยละของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
	การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	56
6	คะแนนเฉลี่ยเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจ	
	ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมและรายด้าน.....	56
7	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจ	
	ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจการให้รางวัล	
	โดยรวมและรายข้อ.....	57
8	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจ	
	ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับ	
	โดยรวมและรายข้อ.....	58
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร	
	สถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงาน	
	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจตามกฎหมาย	
	โดยรวมและรายข้อ.....	59
10	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร	
	สถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงาน	
	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ.....	60



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11    คະແນນເຈລີ່ຍ ຄ່າເບີ່ງເບນມາຕຣູນ ະດັບ ແລະອັນດັບການໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮ ສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູໃນເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ສັ່ງຄັດສຳນັງຄງານ ເຂຕຟື້ນທີ່ຄຶກຊາປຣະຄມສຶກຊາບຶ່ງຄາຟ ດ້ານອຳນາຈຄວາມເຊື່ອວຊາຍຸ ໂດຍຮວມ ແລະຮາຍຂ້ອ.....	61
12    ຄະແນນເຈລີ່ຍ ຄ່າເບີ່ງເບນມາຕຣູນ ະດັບ ແລະອັນດັບການໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮ ສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູໃນເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ສັ່ງຄັດສຳນັງຄງານ ເຂຕຟື້ນທີ່ຄຶກຊາປຣະຄມສຶກຊາບຶ່ງຄາຟ ດ້ານອຳນາຈຂ່າວສາຣຂ້ອມູລ ໂດຍຮວມ ແລະຮາຍຂ້ອ.....	62
13    ຄະແນນເຈລີ່ຍ ຄ່າເບີ່ງເບນມາຕຣູນ ະດັບ ແລະອັນດັບ ການໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮ ສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູໃນເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ສັ່ງຄັດສຳນັງຄງານ ເຂຕຟື້ນທີ່ຄຶກຊາປຣະຄມສຶກຊາບຶ່ງຄາຟ ດ້ານອຳນາຈຟຶ່ງຟາ ໂດຍຮວມແລະຮາຍຂ້ອ.....	63
14    ຄະແນນເຈລີ່ຍ ຄ່າເບີ່ງເບນມາຕຣູນ ະດັບ ແລະອັນດັບ ການໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮ ສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູໃນເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ສັ່ງຄັດສຳນັງຄງານ ເຂຕຟື້ນທີ່ຄຶກຊາປຣະຄມສຶກຊາບຶ່ງຄາຟ ຈຳແນຄຕາມປຣະສບຄາຣນຶ່ງໃນຄຳຮ່າງຄງານ ຂອງຄູຣູ.....	64
15    ຄຳຮ່າງເປຣຶຍທຶຍການໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູ ໃນເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ສັ່ງຄັດສຳນັງຄງານເຂຕຟື້ນທີ່ຄຶກຊາປຣະຄມສຶກຊາ ບຶ່ງຄາຟ ຈຳແນຄຕາມປຣະສບຄາຣນຶ່ງໃນຄຳຮ່າງຄງານຂອງຄູຣູ.....	65
16    ຄະແນນເຈລີ່ຍ ຄ່າເບີ່ງເບນມາຕຣູນ ະດັບ ແລະອັນດັບ ການໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮ ສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູໃນເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ສັ່ງຄັດສຳນັງຄງານ ເຂຕຟື້ນທີ່ຄຶກຊາປຣະຄມສຶກຊາບຶ່ງຄາຟ ຈຳແນຄຕາມຂນາຄຂອງຣົງເຣຶຍນ.....	66
17    ຄຳຮ່າງເປຣຶຍທຶຍການໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູ ໃນເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ສັ່ງຄັດສຳນັງຄງານເຂຕຟື້ນທີ່ຄຶກຊາປຣະຄມສຶກຊາ ບຶ່ງຄາຟ ຈຳແນຄຕາມຂນາຄຂອງຣົງເຣຶຍນ.....	67
18    ເປຣຶຍທຶຍຮາຍຄູ່ຄຳຮ່າງໃຊ້ອຳນາຈຂອງຜູ້ບຶຮາຮສຖານສຶກຊາຕາມທັສນຄຕຶຂອງຄູຣູໃນ ເຂຕອຳເຄອເມືອງບຶ່ງຄາຟ ດ້ານອຳນາຈຄຳຮ່າງວັດ ຈຳແນຄຕາມຂນາຄຂອງຣົງເຣຶຍນ....	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	เปรียบเทียบรายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน....	69
20	เปรียบเทียบรายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูใน เขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน....	70
21	เปรียบเทียบรายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน.....	70
22	เปรียบเทียบรายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจข่าวสารข้อมูล จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน.....	71
23	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม.....	105

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5) มีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษานี้เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายทั่วไปที่เป็นอุดมการณ์ของการศึกษาหรือปรัชญาการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในมิติต่าง ๆ ที่ถือว่าสำคัญทางการศึกษา ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม การที่พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จะส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนา โดยเฉพาะหากคนไทยได้รับการพัฒนาทางการศึกษา เน้นเรื่องการศึกษา ประชาชนมีการศึกษา จะทำให้ประเทศพัฒนามากยิ่งขึ้นเพราะการศึกษาพัฒนาคนคนพัฒนาชาติ การพัฒนาองค์กรนั้นก็ต้องเริ่มที่การพัฒนาคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 284) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล โดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่าคนคือองค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรจะดีไม่ได้ถ้าปราศจากบุคคลที่มีคุณภาพ และการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษา

กระบวนการทางการศึกษาในระบบที่สำคัญคือ โรงเรียน และการที่โรงเรียนจะพัฒนาจะสร้างคนให้มีคุณภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านแต่สิ่งที่สำคัญคือ การบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารโรงเรียน ผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนมีภารกิจหลักคือการจัดการศึกษาและการบริหารต้องใช้ทั้งกระบวนการ ทรัพยากร และปัจจัยอื่น ๆ ที่จะทำให้อบรมผล ในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหารและครู (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 5) การที่โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี คุณธรรมของผู้บริหาร ตลอดจนพฤติกรรมในการใช้อำนาจที่เหมาะสม และสามารถนำมาปรับใช้กับสภาพบริบทขององค์กรได้ เพราะการใช้อำนาจย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร อาจกล่าวได้ว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ในมือนั้นเป็นเครื่องทำให้กิจการต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปได้ (อวะสัน บรรจงปฐ, 2557, หน้า 2) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อจะควบคุมบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามแบบแผนที่ได้กำหนดขึ้น

ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจมากเกินไปจะทำให้บรรยากาศในโรงเรียนเสียหาย ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จะทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการต่อต้านขึ้น ความไม่สงบสุขก็จะตามมาหรือถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแบบปล่อยตามใจครุมมากเกินไป ถ้าครูขาดความรับผิดชอบ โรงเรียนนั้นก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ปัญหาของการบริหารงานมีมาก ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและในขณะที่เดียวกัน ผู้ถูกใช้อำนาจจะเกิดความรู้สึกยินดีร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่า อำนาจเป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในทุกระดับขององค์กร การใช้อำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดก็ตามย่อมส่งผลกระทบต่อทางสังคมเสมอ ฉะนั้นการใช้อำนาจในการตัดสินใจ ประเมินผล ให้รางวัล หรือลงโทษในขอบเขต ให้คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ (อวะสัน บรรจงปรู, 2557, หน้า 2)

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ การใช้อำนาจ (Power) เป็นเครื่องเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องบริหารคน โดยใช้อำนาจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (อาคม วัชรสง, 2547, หน้า 12) การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ และให้กำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ในการบริหารบุคคล หากใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลจะทำให้งานประสบความสำเร็จในระดับมาก หากผู้บริหารใช้อำนาจในทางที่ผิด การปฏิบัติงานอาจประสบความสำเร็จค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้บังคับบัญชา ผู้บริหารนั้นเป็นผู้ที่รู้จักบุคลากรในองค์กรของตนเป็นอย่างดีและเลือกใช้อำนาจกับบุคคลในการสั่งงานที่แตกต่างกันได้ แต่ในขณะที่เดียวกันการที่ผู้บริหารมั่นใจว่าได้เลือกการใช้อำนาจที่เหมาะสม ผลการทำงานสำเร็จผลตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือความพึงพอใจของบุคลากรทุกคนในองค์กร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จทั้งด้านผลการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงาน การที่ผู้บริหารมีข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรได้บังคับบัญชาจะทำให้มีการวางแผนการบริหารการใช้อำนาจของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 212 โรงเรียน แยกตามขนาดของโรงเรียนได้เป็น ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายภายในจังหวัดและต่างจังหวัด ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน การขาดแคลนบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2557) ในบางโรงเรียนมักมีการเรียกรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในกรณีผู้บริหารใช้อำนาจในการเลือกปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบ การใช้อำนาจแบบเข้มงวด นับว่ามีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นสาเหตุของการขอย้ายสถานศึกษาและจากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ พบว่า มีความคิดเห็นตรงกันคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารเมื่อมีการใช้อำนาจการบังคับมากเกินไปทำให้เกิดความคับข้องใจในการทำงาน ขาดอิสระทางความคิด การใช้อำนาจเพื่อหวังผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ในองค์กรทำให้ขาดความรักและผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่ตามมาคือ การขอย้ายสถานศึกษา แม้สถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งจะมีขนาดเล็กหรือขาดความพร้อมด้านต่าง ๆ น้อยกว่า ฉะนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่บริหารต้องตระหนักถึงทั้งการใช้เพื่อสั่งการ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน การใช้อำนาจสามารถสร้างความคับข้องใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากครูเกิดความพึงพอใจในระบบขององค์กรจะทำให้เกิดความตระหนักที่จะทำงานเพื่อองค์กร

จากเหตุผลข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับใดและเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของสถานศึกษา ข้อมูลจากการศึกษาจะได้นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ตนเอง ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมืออาชีพ สร้างบรรยากาศความรักและสามัคคีในองค์กร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน

## คำถามในการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

## สมมติฐานการวิจัย

ครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

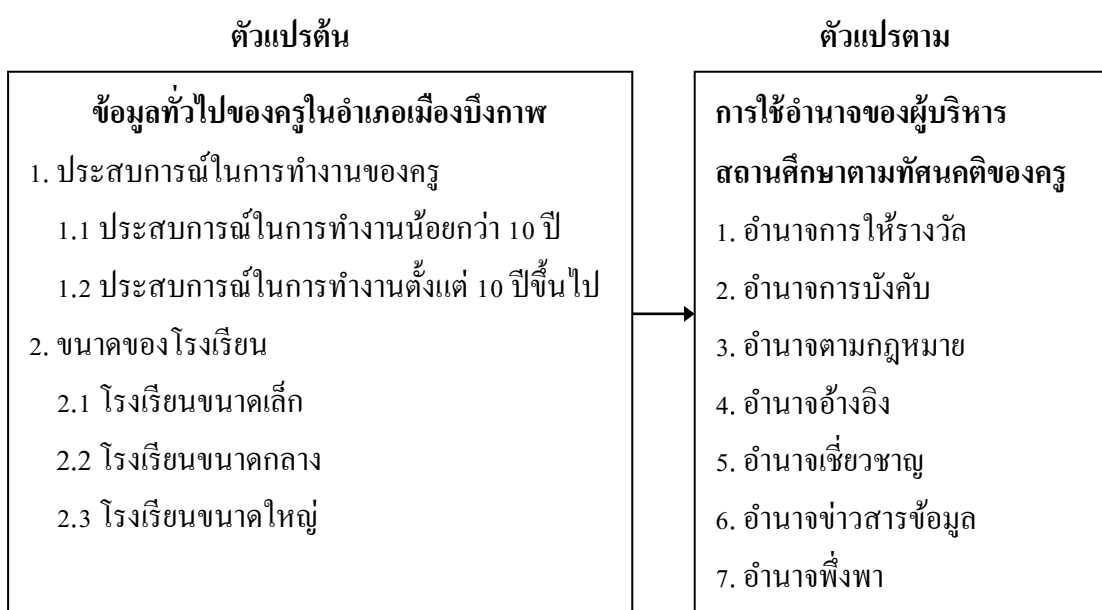
## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัย ได้ยึด แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) แนวคิดของราเวนและกรูกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) และใช้แนวคิดของ เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) ซึ่งแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้สรุป เป็นอำนาจ 7 ด้าน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล
2. อำนาจการบังคับ
3. อำนาจตามกฎหมาย

4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ
6. อำนาจข่าวสารข้อมูล
7. อำนาจพึ่งพา

ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา

2. ผลจากการศึกษาวิจัย สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการบริหารงานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ยึดแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) แนวคิดของราเวนและกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) และใช้แนวคิดของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) ซึ่งแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้สรุปเป็นการใช้อำนาจ 7 ด้าน

- 1.1 อำนาจการให้รางวัล
- 1.2 อำนาจการบังคับ
- 1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 1.4 อำนาจอ้างอิง
- 1.5 อำนาจเชี่ยวชาญ
- 1.6 อำนาจข่าวสารข้อมูล
- 1.7 อำนาจพึงพา

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 460 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน โดยเทียบกับจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ

3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงานของครู

3.1.1.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

3.1.1.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

### 3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตามคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู  
ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งใช้อำนาจ  
7 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 อำนาจการให้รางวัล
- 3.2.2 อำนาจการบังคับ
- 3.2.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 3.2.4 อำนาจอ้างอิง
- 3.2.5 อำนาจเชี่ยวชาญ
- 3.2.6 อำนาจข่าวสารข้อมูล
- 3.2.7 อำนาจพึ่งพา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกมาเพื่อ  
การบริหารสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ เชื่อฟังและปฏิบัติ  
ตาม การใช้อำนาจตามทัศนคติของครูแบ่งออกเป็น 7 ด้าน

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจการให้รางวัลเป็นความสามารถของ  
ผู้บังคับบัญชาที่จะมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และผู้บังคับบัญชาต้องรู้  
ความต้องการของบุคคลเพื่อให้รางวัลมีประสิทธิภาพเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน  
เพื่อพัฒนาองค์กร เป็นอำนาจที่สามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจในการทำงาน  
อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลบำเหน็จ ความดีความชอบแก่บุคคล  
ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการยินยอมปฏิบัติตามจะนำไปสู่สิ่งที่ได้ตั้งรางวัลไว้ ซึ่งเป็นผลเกื้อกูลทางบวก  
เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องประกาศเกียรติคุณ

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ  
บุคลากร อำนาจการบังคับเกิดจากความเกรงกลัว การถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติตาม เนื่องมาจากกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย และการขู่บังคับให้  
ปฏิบัติตาม ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษตามอำนาจของผู้บริหาร เช่น การตัดเงินเดือน  
การลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจาก  
ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยตามขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมตาม

ตำแหน่งหน้าที่ เป็นอำนาจที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยรู้ว่าผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดพฤติกรรมนั้นได้ตามกฎหมายและสิทธิในหน้าที่

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพหรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้บริหาร มีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชามั่นใจและมีความศรัทธาในความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้บริหาร อำนาจนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สะสมประสบการณ์และชำนาญในงานที่รับผิดชอบสามารถให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาในหน่วยงานได้ทันทั่วทั้งที่

1.6 ด้านอำนาจข่าวสารข้อมูล หมายถึง อำนาจข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสารมากกว่าคนอื่นและข่าวสารนั้นเป็นที่ยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม สามารถแนะนำข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ได้บังคับได้อย่างถูกต้องและสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านอำนาจพึ่งพา หมายถึง อำนาจพึ่งพาเป็นอำนาจของผู้บริหารที่เกิดจากการที่มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีชื่อเสียง มีอิทธิพล มีเส้นสาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อำนาจพึ่งพาจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพราะต้องการให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ หรือปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดขึ้น

2. ทศนคติ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งในที่นี้หมายถึงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ช่วง คือ

5.1 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี

5.2 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดที่พิจารณาจากจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา  
ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามจำนวนนักเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ  
โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
- 6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน
- 6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู  
ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้  
ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
  - 2.1 ความหมายของอำนาจ
  - 2.2 ความสำคัญของอำนาจ
  - 2.3 แหล่งที่มาของอำนาจ
  - 2.4 ผู้บริหารโรงเรียนกับการใช้อำนาจ
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ  
ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไป  
ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม และ 1 หน่วยงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้กำหนดทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร ดังนี้

#### **วิสัยทัศน์ (Vision)**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนมีคุณธรรม นำความรู้ ใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

#### **พันธกิจ (Mission)**

จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและพัฒนาระดับมาตรฐาน

#### **เป้าประสงค์ (Goals)**

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตร มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีและใช้ทักษะชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ ICT ในการแสวงหาความรู้สู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
4. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีฐานข้อมูลพร้อมสำหรับการพัฒนาผู้เรียน โดยมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และสถานศึกษาบริหารองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด

#### **กลยุทธ์ (Strategic)**

1. สร้างความเสมอภาค เพิ่ม โอกาสและพัฒนาผู้เรียน
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพิ่มศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT
4. ระดมและจัดทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

อำเภอเมืองบึงกาฬมีโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
จำนวน 51 โรงเรียน แบ่งเป็น

1. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 46 โรงเรียน
  - 1.1 โรงเรียนอนุบาลวิศิษฐ์อำนวยการศิลป์
  - 1.2 โรงเรียนบ้านนาป่า
  - 1.3 โรงเรียนบ้านพันลำ "เจริญวิทยา"
  - 1.4 โรงเรียน บ้านบึงกาฬ
  - 1.5 โรงเรียนบ้านหนองนาแซง
  - 1.6 โรงเรียนบ้านท่าไคร้
  - 1.7 โรงเรียนบ้านท่าโพธิ์
  - 1.8 โรงเรียนบ้านแสนสำราญ
  - 1.9 โรงเรียนบ้านเหล่าถาวร
  - 1.10 โรงเรียนบ้านโนนสว่าง
  - 1.11 โรงเรียนบ้านห้วยสามยอดเทวกุล
  - 1.12 โรงเรียน บ้านห้วยเชื่อมเหนือ
  - 1.13 โรงเรียนบ้านไคสี
  - 1.14 โรงเรียนบ้านคำหมื่น"ต.ช.ค.อนุสรณ์"
  - 1.15 โรงเรียนแก่งอาสง
  - 1.16 โรงเรียนบ้านสะง้อ
  - 1.17 โรงเรียนบ้านหนองเข็ง
  - 1.18 โรงเรียนบ้านโนนยาง
  - 1.19 โรงเรียนบ้านโลกสะอาด
  - 1.20 โรงเรียนธเนศวรวิทยา
  - 1.21 โรงเรียนบ้านหนองหมู
  - 1.22 โรงเรียนบ้านสรรเสริญ
  - 1.23 โรงเรียนบ้านสุขสำราญ
  - 1.24 โรงเรียนบ้านดอนป่อ
  - 1.25 โรงเรียนชุมชนบ้าน โนนสมบูรณ์
  - 1.26 โรงเรียนบ้านทองสาย
  - 1.27 โรงเรียนบ้านกำแพงเพชร

- 1.28 โรงเรียนบ้านโนนจำปา
- 1.29 โรงเรียนบ้านนาสวรรค์
- 1.30 โรงเรียนเลิศสิน
- 1.31 โรงเรียนบ้านหนองตอ
- 1.32 โรงเรียนบ้านชุมภูทอง
- 1.33 โรงเรียนบ้านนาเจริญวิทยา
- 1.34 โรงเรียนบ้านดอนแก้ว
- 1.35 โรงเรียนบ้านโคกสว่าง
- 1.36 โรงเรียนบ้านโนนวังเยี่ยม
- 1.37 โรงเรียนบ้านโคกก่องมิตรภาพที่ 86
- 1.38 โรงเรียนบ้านโนนสา
- 1.39 โรงเรียนบ้านนาคำ
- 1.40 โรงเรียนบ้านห้วยดอกไม้
- 1.41 โรงเรียนบ้านท่าอินทร์แปลง
- 1.42 โรงเรียนประสานมิตรวิทยา
- 1.43 โรงเรียนบ้านคำภู
- 1.44 โรงเรียนบ้านหนองขาว
- 1.45 โรงเรียนบ้านห้วยเชื่อมใต้
- 1.46 โรงเรียนบ้านไร่สุขสันต์
2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนบ้านโป่งเปือย
  - 2.2 โรงเรียนหอคำพิทยาสรรค์
  - 2.3 โรงเรียนบ้านนาเจริญ
  - 2.4 โรงเรียนบ้านคลองเค็ม
  - 2.5 โรงเรียนบ้านนาต้อง

โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ แบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 46 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน รวม 51 โรงเรียน ซึ่งการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงศึกษาเฉพาะ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองบึงกาฬ



## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

อำนาจในองค์กร คืออำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นเครื่องมือบ่งชี้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร การที่ผู้นำคนเดียวสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม เป้าประสงค์ขององค์กร นักปราชญ์และนักวิชาการได้อธิบายว่า “อำนาจ” หรือ “Power” (Stogdill, 1997, p. 275) หมายถึง อำนาจทางสังคม มีอยู่ในความสัมพันธ์ของสังคมทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็น ในลักษณะใดยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กร ผู้นำองค์กรใช้อำนาจเพื่อการควบคุม สั่งการ ให้ผู้อื่น เชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของแมคคลีแลนด์ ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมด ขององค์กรให้สำเร็จลงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีอำนาจ (McClelland, 1961, p. 263) อำนาจจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กร ส่วนการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำและลักษณะของผู้นำองค์กร

### ความหมายของอำนาจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า อำนาจในลักษณะต่าง ๆ ไว้ดังนี้ เวเบอร์ (Weber, 1947, p. 152) อำนาจหมายถึง ความเป็นไปได้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในสังคมต้องการให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

เกอร์ธ และมิลล์ (Gerth & Mills, 1964, p. 180 อ้างถึงใน อวะสัน บรรจงปฐ, 2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่า อำนาจเปรียบเสมือนความบังเอิญของมนุษย์ที่จะตระหนักถึงความตั้งใจของตนเองในการกระทำใด ๆ อย่างต่อเองกัน ไม่ว่าจะเป็นการต่อต้านบุคคลอื่นซึ่งรวมกระทำด้วยกัน ก็ตาม อำนาจย่อมจะเกิดขึ้นกับผู้ที่สามารถให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ การแลกเปลี่ยนที่ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างผู้ที่มีทรัพยากรจะนำไปสู่การมีพลังอำนาจของฝ่ายที่มีทรัพยากรมากกว่า

บลัว (Blau, 1964, pp. 19-26) เห็นว่าอำนาจจะเกิดกับผู้ที่สามารถให้ในสิ่งที่คนอื่น ๆ ต้องการและการแลกเปลี่ยนที่ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างผู้ที่มีทรัพยากรกับผู้ที่ไม่มีความต้องการ จะนำไปสู่การมีอำนาจของฝ่ายที่มีทรัพยากรมากกว่าผู้ที่คนจะต้องพึ่งพิง จะเป็นผู้ที่มีอำนาจ และอำนาจยังเป็นเครื่องในการจัดระบบผู้อยู่ใต้อำนาจอีกด้วย

แมค เดวิด (McDavid, 1968, p. 189) เห็นว่าอำนาจเป็นการแสดงถึงการกระจาย ทรัพยากรอย่างไม่เป็นธรรม อำนาจได้จากโครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal structure) ของกลุ่ม หรือได้จากลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลในการที่บุคคลนั้นมีกิจกรรมในกลุ่ม การให้รางวัล (Reward) และการข่มขู่ (Coercive) เป็นอำนาจที่บุคคลในกลุ่มจำต้องยอมรับเนื่องจากอำนาจนี้เป็น สิ่งที่กำหนดโดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ฟลิปโป (Flippo, 1970, p. 415) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ คือ พลังใด ๆ ที่มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างขึ้น หากปราศจากพลังนั้น ๆ แล้วพฤติกรรมนั้น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น

วินเตอร์ (Winter, 1973, p. 127 อ้างถึงใน มัลลิกา ผ่องแผ้ว, 2559) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า คือ ความสามารถที่บุคคลหนึ่งทำตามกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้เกิดผลที่พึงใจต่อความรู้สึกของอีกคนหนึ่ง

ลูกส์ (Lukes, 1980, pp. 27-28 อ้างถึงใน จวน สุคติใจรัก, 2544) ได้กล่าวถึงความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ คือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนรวม

เนซวิช (Knezevich, 1984, pp. 31-32) มีแนวคิดว่า อำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือครอบครองทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งบุคคลอื่นอยากจะได้ ดังนั้นบุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากร จึงเป็นผู้มีอำนาจเหนือคนอื่น

روبินส์ (Robbins, 1994, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยที่ถูกระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจเป็นศักยภาพภายในตัวบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้อำนาจหรือผู้ยอมตามอำนาจ การใช้อำนาจมีผลทำให้ผู้ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความสำนึกรับผิดชอบตามที่ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

ยุกส์ (Yukl, 1998, p. 18) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมไปในทางที่ตนต้องการ

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 61) เสนอความหมายของอำนาจว่า อำนาจ (Power) เป็นอำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับ ระเบียบรองรับ เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้าน อำนาจของบุคคลเป็นพลังที่สามารถใช้ได้ทั้งกับบุคคลทั้งในและนอกองค์กร

รักชนก คำจันง (2551, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของอำนาจ ไว้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงหรือมีอิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทัศนคติ เป้าหมายความต้องการ ค่านิยมของบุคคลอื่นไปในทิศทางหนึ่ง การใช้อำนาจอาจใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 81) อำนาจหมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้บุคคลทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

ประสาร สุขสุคนธ์ (2553, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า อำนาจ คือ ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิด ค่านิยม ในบริบทขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิด ค่านิยมอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

รัชฎ พันจิน (2555, หน้า 26) ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลนั้นอาจมีตำแหน่งในสายงานซึ่งสามารถชักจูงจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็น ทักษะคิด เป้าหมายความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ต้องการ อาจมีลักษณะทั้งบังคับขู่เข็ญและการบังคับควบคุม

รัชฎ เกิดแก้ว (2555, หน้า 24) ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงหรือมีอิทธิพลให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด การใช้อำนาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

วรินทร์ แน่นหนา (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของอำนาจ ไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของผู้ใช้อำนาจในการทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้อำนาจนั้นยอมปฏิบัติตาม ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามอำนาจนั้น โดยที่อำนาจเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มคน และองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคล กลุ่มคนและองค์กรนั้น ๆ

จากการศึกษาความหมายของอำนาจดังกล่าว พอสามารถสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ชักจูงให้ปฏิบัติตามความต้องการหรือเป้าหมายของตนเองได้ เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

#### **ความสำคัญของอำนาจ**

อำนาจเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการงานในองค์กร ไบเออร์สเตดท์ (Bierstedt, 1950 อ้างถึงใน อวะสัน บรรจงปฐุ, 2557) กล่าวว่า อำนาจเป็นที่ต้องการสำหรับการเริ่มต้นรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อเป็นหลักประกันทำให้เกิดบรรทัดฐานของกลุ่ม ถ้าองค์กรปราศจากอำนาจก็จะไม่มีความเป็นระเบียบ ดังนั้นอำนาจจึงเปรียบเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวโครงสร้าง และกิจกรรมขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นตัวหลักในการผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ทำงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์

วิเชียร วิทษอุดม (2548, หน้า 166-167) ได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้อำนาจว่า มีอยู่ 3 แบบ ในการจัดระเบียบและควบคุมการทำงานในองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจแบบบังคับ (Coercion power) เป็นอำนาจซึ่งมาจากการคุกคามขู่เข็ญหรือการใช้อำนาจเพื่อควบคุมความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคล เช่น การใช้อำนาจควบคุมปัจจัยสี่หรือความสะดวกสบายอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตาม เป็นต้น
  2. การใช้อำนาจแบบใช้สิ่งตอบแทน (Remunerative power) เป็นการที่ผู้มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น โดยอาศัยบทบาทการควบคุมทรัพยากรหรือสิ่งตอบแทนรางวัล หรือเป็นผู้มีอำนาจในการจัดสรรทรัพยากรเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิ่งอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ทั้งหลาย และใช้สิ่งดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติของผู้มีอำนาจ เป็นต้น
  3. การใช้อำนาจทางสังคมและคุณงามความดี (Moral and social power) วิธีการนี้ผู้ใช้อำนาจจะใช้วิธีจูงใจให้สิ่งตอบแทนในเชิงสัญลักษณ์ ตอบสนองในทางที่เกิดประโยชน์แก่องค์กร  
 ทัศนัยรัฐ นาคะตะ (2551, หน้า 108) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจว่า อำนาจเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานเคลื่อนที่ได้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสม ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการ และย่อมเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของครูทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและเป็นผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน อำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กร อำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร องค์กรไม่ว่าจะอยู่ในระดับต่าง ๆ ก็ยังมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากเพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การคิดริเริ่มวางแผนจัดตั้งองค์กร การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการควบคุม เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอก็จะสามารถมีอิทธิพลมากพอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่นที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสานกันเพื่อให้องค์กรมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในตรงกันข้ามผู้บริหารที่ขาดอำนาจหรือมีไม่เพียงพอ ย่อมจะทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลไม่มากพอที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้เข้าไปในทิศทางที่ต้องการได้ อันจะนำมาซึ่งความสับสนและขัดแย้งในองค์กร
- อวสาน บรรจงปรุ (2557, หน้า 21) ได้สรุปความสำคัญของการใช้อำนาจว่า เป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์กรมีระเบียบ บุคคลโดยทั่วไปอาจจะมีอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวหนึ่งก็ได้ สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรจะต้องมีอำนาจเพียงพอที่จะช่วยให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การใช้อำนาจมีความสำคัญในด้านการควบคุมและกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามบุคคลที่เป็นผู้บริหาร การใช้อำนาจไม่ว่าจะเป็นการใช้ในด้านการบังคับหรือการใช้อำนาจในการให้สิ่งตอบแทนสิ่งสำคัญคือ เป็นการจกระเบียบขององค์กรให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามแบบหรือแผนที่จะบรรลุเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพ หากผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารจัดการด้วยความเหมาะสมจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งความเหมาะสมนั้นอาจจะขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กรและภายในตัวบุคคล

### แหล่งที่มาของอำนาจ

นักวิชาการได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้มากมาย สุวัฒน์ ช่างเหล็ก (2536, หน้า 31) กล่าวว่า อำนาจของบุคคลจะเกิดขึ้นต้องอาศัยความสัมพันธ์ของบุคคล 2 ฝ่ายคือ ผู้มีอำนาจกับผู้อยู่ใต้อำนาจ แหล่งอำนาจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถก่อให้เกิดอำนาจขึ้นในตัวบุคคลได้ การสร้างอำนาจต้องอาศัยแหล่งอำนาจ การยอมรับของผู้อื่น และสถานการณ์แวดล้อม

روبินส์ (Robbins, 1994, p. 132) ได้ให้แนวคิดและแหล่งที่มาของอำนาจมาจากดังต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนหรือองค์กรส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคล
2. อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (Personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งเรียกว่า อำนาจที่เกิดจากบารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามที่ตนปรารถนา
3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุม อำนาจนี้เป็นอำนาจที่เกี่ยวกับความรู้
4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity power) เป็นการจกระเบียบเหมาะสมในเรื่องเวลาและโอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

ราเวน และกรูกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจประเภทอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ว่า อำนาจประเภทนี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการข่าวสารข้อมูลหรือต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ

บลัว (Blau, 1964, pp. 1-25) ได้ชี้แจงให้เห็นแหล่งที่มาของอำนาจอีกประการหนึ่งได้แก่ ทรัพยากร ผู้ที่มีทรัพยากร เช่น ทรัพย์สินสมบัติ คะแนนเสียง เงิน และตำแหน่ง จะเป็นผู้มีอำนาจเหนือผู้ที่ไม่มีสิ่งเหล่านี้และยังมีทรัพยากรมากเท่าไร ก็ยังมีอำนาจมากขึ้นเท่านั้น

โดวส์ และฮิวส์ (Dowse & Hughes, 1972, p. 86) มีความเห็นว่าอำนาจมีบ่อกำเนิดมาจาก 3 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เกิดจากการใช้กำลังบังคับ (Physical power) เช่น กรณีที่มีการออกระเบียบทางสังคม (Social order) เพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ถ้ามีการฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษ

2. อำนาจที่เกิดจากวัตถุ (Material power) เช่น ผู้มีรายได้มากย่อมมีอำนาจในการซื้อ มากกว่าผู้มีรายได้ต่ำกว่า

3. อำนาจที่เกิดจากสัญลักษณ์ (Symbolic power) เช่น การที่ค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมยอมรับหรือกำหนดสถานภาพ (Status) โดยผู้สูงกว่าผู้อื่น ผู้นั้นย่อมมีอำนาจมากกว่า ชาร์พ (Sharp, 1973, p. 11-12) เสนอแหล่งที่มาของอำนาจ คือ

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) คือสิทธิที่จะออกคำสั่งหรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้งและได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นที่มาสำคัญของอำนาจ

2. ความรู้ความสามารถ (Skills and knowledge)

3. ทรัพยากรทางวัตถุ (Material resources) หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถควบคุมทรัพย์สินทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็มีขอบเขตอำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทักษะคิดต่ออุดมการณ์ หรืออุดมคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจและคนอื่น ๆ

5. การลงโทษ (Sanction) คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษการบังคับผู้ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจที่รุนแรงก็ได้ แหล่งที่มาของอำนาจจะทำให้เกิดความเข้าใจของอำนาจมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

روبินส์ (Robbins, 1983, pp. 132-134) ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position power) เกิดจากการที่กลุ่มบุคคลและองค์กรส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจ ตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลผู้นั้น

2. อำนาจเฉพาะบุคคล (Personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจที่มีอิทธิพลจะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity power) เป็นการจัดการที่เหมาะสมในเรื่องของเวลา และโอกาสให้กับบุคคลที่มีพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

ชาร์พ (Sharp, 1973, pp. 11-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะออกคำสั่งหรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง

2. ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความสามารถย่อมมีอำนาจเหนือคนอื่น

3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึงการที่สามารถควบคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดของเขตของพลังอำนาจ

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทักษะติดต่อผู้อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ

5. การลงโทษ คือการลงโทษต่อผู้ที่ต่อต้านหรือขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ

อุทัย โนภาส (2547 อ้างถึงใน อวะสัน บรรจงปรุ, 2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับที่มาของอำนาจ ได้แก่

1. อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถครอบครองหรือดำรงตำแหน่งตามที่มีอยู่ทางระบบสังคมหรือองค์การ

2. อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การยกย่องและยอมรับนับถือเป็นพิเศษ เป็นอำนาจการให้รางวัลอย่างแท้จริง โดยเฉพาะรางวัลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่

3. อำนาจการบังคับ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะดำเนิน ผลิตตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือนหรือใช้วิธีการอื่น

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ทักษะความรู้และประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

5. อำนาจอ้างอิง หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ปลูกเร้าความเคารพ ความชื่นชม และความจงรักภักดี สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากคุณสมบัติของบุคคลโดยตรง ซึ่งบุคคลในหน่วยงานมีความปรารถนาอยากจะเป็น

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551, หน้า 43) ได้กล่าวถึงที่มาของอำนาจไว้ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ได้มาโดยชอบธรรมตามระบบระเบียบผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้
2. อำนาจการให้รางวัล เป็นการให้ผลประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการสั่งการเรื่องต่าง ๆ อย่างง่ายดายต่อการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. อำนาจจากการบังคับ ตรงข้ามกับอำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจบังคับมากเกินไปจะทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่ผู้อื่นยอมรับเนื่องมาจากความเชี่ยวชาญในบางเรื่อง โดยที่ผู้ที่มีอำนาจนี้อาจจะใช้หรือไม่ใช้หัวหน้างานก็ได้
5. อำนาจจากการอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ซึ่งเกิดจากการมีลักษณะนิสัยบุคลิกภาพ รวมถึงวิธีการพูดที่สร้างความประทับใจ เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม จึงสามารถดึงดูดความสนใจแก่ผู้ที่เคยได้ยินเรื่องของบุคคลดังกล่าว เพื่อให้ทำตามสิ่งที่ต้องการได้

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968) แบ่งประเภทของอำนาจ (Power -taxonomy) ตามแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับอำนาจจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะทำให้ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้น สิ่งตอบแทนดังกล่าวเป็นรางวัลหรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น การให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อำนาจการให้รางวัลมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- 1.1 การยอมรับปฏิบัติตามนั้นสามารถตรวจสอบได้
- 1.2 คำสั่งของผู้นำสามารถนำมาสู่การปฏิบัติตามได้
- 1.3 รางวัลที่ผู้นำจัดสรรให้ต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้ตาม
- 1.4 ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้รางวัลอย่างแท้จริง
- 1.5 คำสั่งหรือคำร้องขอของผู้ตามเป็นไปตามความชอบธรรม

2. อำนาจจากการบังคับ (Coercive power) เป็นแหล่งอำนาจที่ตรงกันข้ามกับการให้รางวัล เรียกว่า อำนาจการให้รางวัลเชิงลบ อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจ อาจเรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษ แหล่งอำนาจประเภทนี้มาจากการก่อให้เกิดความเกรงกลัว ทำให้จำต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลที่ตามมา

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมรับปฏิบัติ



ตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้มีอำนาจนั้นได้รับรองอำนาจด้วยกฎหมาย อำนาจตามกฎหมายที่มาจาก 3 แหล่ง คือ

3.1 ค่านิยม วัฒนธรรม จารีตประเพณีที่องค์การยอมรับและถือปฏิบัติ

3.2 โครงสร้างทางสังคม เช่น การยอมรับระดับชั้นของการบังคับบัญชา การเคารพในระบบอาวุโส เป็นต้น

3.3 กฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยตรง

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ตนให้ความเลื่อมใส ศรัทธาและชื่นชมในความคิดและความมีบารมีที่เป็นที่น่ายกย่อง ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างอิงถึงบุคคลนั้นเพื่อให้เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย นอกจากนี้อำนาจจากการอ้างอิงเป็นผลมาจากฐานะทางสังคม เช่น บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงทำให้อำนาจสูงตามไปด้วย มักเป็นที่เคารพยำเกรงจากผู้อื่น ตลอดจนบุคลิกภาพ เช่น พฤติกรรมทางกาย อารมณ์ จิตใจ เป็นต้น

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ตนเชื่อว่าผู้นั้นทรงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะ สามารถเป็นที่พึ่งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล การได้รับการยอมรับในความเชี่ยวชาญของบุคคลเริ่มต้นจากการยอมรับในใบประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร ซึ่งเป็นเครื่องชี้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถ เป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้น่าได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง เมื่อผู้น่าสามารถแสดงพฤติกรรมได้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ตามจึงเป็นอำนาจที่มาจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและทักษะของผู้น่าที่แสดงออกมา (สมุทฺร ชำนาญ, 2556, หน้า 63-64)

เฮอร์เชย์ และบลอนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, pp. 178-179) ได้แบ่งอำนาจออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. อำนาจจากการให้โทษ (Coercive power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความกลัวเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมปฏิบัติตามอำนาจการคุกคามให้โทษเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ที่มีวุฒิภาวะต่ำเป็นการทำให้ตระหนักถึงความเสียหายหากไม่กระทำตาม

2. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งสูงเท่าใดอำนาจตามกฎหมายมักจะมีแนวโน้มมากขึ้นเท่านั้น

3. อำนาจตามความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีความเชี่ยวชาญ การมีทักษะความรู้ของผู้นำ โดยการยกย่องนับถือ

4. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจของผู้นำที่จะให้รางวัล บำเหน็จความดีความชอบแก่บุคคลอื่น มีผลประโยชน์ในทางบวก เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องชมเชย

5. อำนาจบารมี (Referent power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ผู้ที่มีบารมีสูงมักจะได้รับความนิยมชมชอบ นับถือ และความศรัทธาจากบุคคลอื่น ซึ่งทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของบุคคลอื่น ข้อมูลข่าวสารนั้นมีประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรเป็นอำนาจที่สำคัญในยุคของข้อมูลข่าวสาร

7. อำนาจเชื่อมโยง อำนาจแฝง (Connection power) เป็นอำนาจที่อยู่บนความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์กรในการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน

รสสุคนธ์ พหลเทพ (2527, หน้า 103-105 อ้างถึงใน วรรณมา บุญบันดาล, 2547, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจจากฐานเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้ที่มีฐานะ เมื่อฐานะทางเศรษฐกิจดี ฐานะทางสังคมจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดี มักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น

2. อำนาจที่เกิดจากความจริงจัง ความจริงจังช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน

3. อำนาจเกิดจากความยึดมั่นในศาสนา หรือคุณธรรม

4. อำนาจเกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ

5. อำนาจการเมืองในองค์กร มีการใช้อำนาจการเมืองภายนอกและภายในองค์กร

6. อำนาจการรู้สถานการณ์และการปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์

7. อำนาจเกิดจากการรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบ

แนวคิดการแบ่งอำนาจโดยยึดแหล่งที่มาเป็นเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางอีกแนวคิดหนึ่งคือ การแบ่งอำนาจจากแหล่งที่มาออกเป็น 2 ส่วน (Two-factor conceptualization) ที่สำคัญ คือ อำนาจโดยตำแหน่งกับอำนาจส่วนบุคคล ชุกส์ และฟอลเบ (Yukl & Falbe, 1991 อ้างถึงใน นันทชัยภูณัฒน์ พรหมณี, 2557, หน้า 18) ได้วิจัยพบว่า อำนาจโดยตำแหน่งและอำนาจ

ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนซึ่งกันและกันทั้งอำนาจโดยตำแหน่งและอำนาจบุคคลต่างมีความเกี่ยวข้องกัน ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน นอกจากนี้ยังพบว่า มีอำนาจที่แตกต่างออกไปคือ อำนาจการเมือง (Political power) ภายในองค์กร องค์กรหรือหน่วยงานจะประกอบไปด้วยอำนาจหลัก 3 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจจากตำแหน่ง (Position power) ประกอบด้วย

1.1 อำนาจทางการ (Formal authority)

1.2 อำนาจในการควบคุมทรัพยากรและการให้โทษ (Authority to control over punishment)

1.3 อำนาจในการควบคุมการให้โทษ (Authority to control over punishment)

1.4 อำนาจในการควบคุมข้อมูลสารสนเทศ (Authority to control over Information)

1.5 อำนาจในการควบคุมสถานการณ์ภาวะแวดล้อม (Ecological control authority)

2. อำนาจจากบุคคล (Personal power) ซึ่งประกอบด้วย

2.1 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

2.2 อำนาจที่เกิดจากนับถือกันฉันท์มิตรและมีความภักดี (Power of friendship and loyalty)

2.3 อำนาจโดยบารมี หรืออำนาจโดยเสน่ห์หา (Charismatic power)

3. อำนาจเชิงการเมือง ซึ่งประกอบด้วย

3.1 อำนาจที่เกิดจากการมีอำนาจควบคุมการตัดสินใจ (Control over decision process)

3.2 อำนาจที่เกิดจากการผสมหรือร่วมกันระหว่างกลุ่ม (Coalitions)

3.3 อำนาจที่เกิดจากการลดแรงต้านของฝ่ายตรงข้าม (Co-optation)

3.4 อำนาจที่อิงสถาบัน

นันทชญาณ์ พรหมณี (2557, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า แหล่งอำนาจเป็นคุณสมบัติของบุคคลและทรัพยากรที่บุคคลครอบครองอยู่ บุคคลใช้เป็นฐานอำนาจให้แก่ตนเอง แหล่งอำนาจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถก่อให้เกิดอำนาจ หากมีแหล่งอำนาจแต่ไม่มีผู้โดยยอมรับนับถือ เชื่อถือ ศรัทธา ก็ถือว่าบุคคลนั้นไร้อำนาจ ดังนั้นอำนาจจะต้องเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการครอบครองแหล่งอำนาจที่ได้รับการยอมรับโดยบุคคลอื่นในสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า อำนาจของบุคคลจะเกิดขึ้นต้องอาศัยความสัมพันธ์ของบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้มีอำนาจกับผู้อยู่ใต้อำนาจ แหล่งอำนาจเพียงแหล่งเดียวไม่สามารถสร้างอำนาจได้ แหล่งอำนาจ

จะต้องอาศัยการยอมรับนับถือ จากบุคคลกลุ่มบุคคล หรือสังคม แหล่งอำนาจที่เป็นที่ยอมรับกันมากของผู้ผู้ได้อำนาจ คือ อำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่และอำนาจที่เกิดจากบุคคล

ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจ 7 ด้าน เพื่อใช้ในงานวิจัย โดยยึดแนวคิดทฤษฎีแหล่งที่มาของอำนาจของเฟรนช์ และเรเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) แนวคิดของ เรเวนและกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) และเฮอร์ซีย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power)
2. อำนาจการบังคับ (Coercive power)
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)
5. อำนาจอ้างอิง (Referent power)
6. อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information power)
7. อำนาจการพึ่งพา (Connection power)

โดยได้ศึกษาค้นคว้าหาความหมายของอำนาจทั้ง 7 ด้าน และได้นำเสนอดังต่อไปนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการให้รางวัลไว้

ดังนี้

เฟรนช์ และเรเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้ เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา รางวัลที่ได้รับ เช่น คำชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ รางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ผู้บริหารจะต้องพิจารณาการให้รางวัลต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525, หน้า 7 อ้างถึงใน วรินทร์ แน่นหนา, 2556, หน้า 23)

กล่าวไว้ว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้นำสามารถให้หรือเพิ่มรางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลที่ให้ความร่วมมือ เช่นเดียวกับ นิพนธ์ ระสิदानนท์ (2541, หน้า 13) ที่กล่าวไว้ว่า อำนาจการให้รางวัลเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้สิ่งของ มีค่าสิทธิพิเศษความสะดวกสบาย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หรือคำยกย่องชมเชย ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ได้รับ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 82) ให้ความเห็นว่าอำนาจการให้รางวัลเป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม

วรินทร์ แน่นหนา (2556 , หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยการให้ผลตอบแทน ซึ่งอาจเป็นเงินรางวัล วัสดุสิ่งของ ค่ายกย่องชมเชย ให้ค่าตอบแทน ให้ได้รับความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการประกาศเกียรติคุณ ได้รับสวัสดิการในการทำงาน หรือให้ผลประโยชน์อื่นๆ โดยประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล การใช้อำนาจให้รางวัลนั้น ผู้บริหารต้องใช้ให้เหมาะสมจึงจะมีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และผู้บังคับบัญชาต้องรู้ความต้องการของบุคคลเพื่อให้รางวัลมีประสิทธิภาพเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นอำนาจที่สามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจในการทำงาน อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลบำเหน็จ ความคิดความชอบแก่บุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการยินยอมปฏิบัติตามจะนำไปสู่สิ่งที่ได้ตั้งรางวัลไว้ ซึ่งเป็นผลเกื้อกูลทางบวก เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องประกาศเกียรติคุณ

## 2. อำนาจการบังคับ (Coercive power)

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษ

นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541, หน้า 14) ให้ความเห็นว่าอำนาจของการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความกลัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ต้องถูกลงโทษ กลัวถูกตีตบ เป็นต้น ผู้บริหารที่มีอำนาจบังคับสูงจะเป็นผู้บริหารที่มีอำนาจในการให้ค่าและให้โทษสูงมาก

ธนิตย์ ทองทวย (2549, หน้า 30-40) อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัว อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ใช้กันมากและยากต่อการควบคุม ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านในการบริหาร

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษบุคลากร อำนาจการบังคับเกิดจากความเกรงกลัว การถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เนื่องมาจากกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติตาม ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษตามอำนาจของผู้บริหาร เช่น การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก

### 3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

เฟรนช์ และเรเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย กำหนดพฤติกรรม ได้ อำนาจประเภทนี้มีความกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง

ปรัชญา เวสาร์ชช และอรุณ รัชธรรม (2522, หน้า 250 อ้างถึงใน วรินทร์ แน่นหนา, 2556 หน้า 25) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากเกณฑ์ข้อบังคับ กฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือกฎเกณฑ์ คนส่วนใหญ่ยอมรับอำนาจที่มาจากกฎหมาย

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330 อ้างถึงใน อรุณศรี แปลงไธสง, 2556) อธิบายว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคล ในองค์กร โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่

จากแนวคิดสามารถสรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นด้วยตามขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมตามตำแหน่งหน้าที่เป็น อำนาจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยรู้ว่าผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดพฤติกรรมนั้นได้ตาม กฎหมายและสิทธิในหน้าที่

### 4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญ ในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็ง ของอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญของผู้บริหาร

ปรัชญา เวสาร์ชช และอรุณ รัชธรรม (2522 อ้างถึงใน วรินทร์ แน่นหนา, 2556, หน้า 27) กล่าวว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษาอบรมและประสบการณ์

พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 33 อ้างถึงใน อรุณศรี แปลงไธสง, 2556) กล่าวถึงอำนาจ ความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าเป็นคนมีความรู้ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง

วรินทร์ แน่นหนา (2556, หน้า 29) สรุปไว้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ติดตัว ผู้บริหารแต่ละคนที่ได้มาจากมวลประสบการณ์ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถ มีความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถบริหาร ดูแลให้คำแนะนำ แก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มั่นใจและมีความศรัทธาในความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้บริหาร อำนาจนี้เกิดจาก

ความสามารถของผู้บริหารที่สะสมประสบการณ์และชำนาญในงานที่รับผิดชอบสามารถให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาในหน่วยงานได้ทันทั่วทั้ง

#### 5. อำนาจอ้างอิง (Referent power)

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา

นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541, หน้า 15) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีผู้ยกย่องนับถือ อยากเอาเป็นแบบอย่างหรือเป็นที่รักใคร่ของบุคคลส่วนใหญ่ จะเป็นผู้ที่มีอำนาจอ้างอิงสูง

ธนิตย์ ทองทย (2549, หน้า 40-41) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงมีลักษณะที่เกิดจากบุคลิกและลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความซาบซึ้งประทับใจ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน

สามารถสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพหรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้บริหาร มีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

#### 6. อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information power)

ราเวนและกรุกกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) ให้แนวคิดอำนาจข่าวสารข้อมูลว่าเป็นอำนาจเกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

รักชนก คำวัจฉ (2551, หน้า 25) กล่าวถึง อำนาจการมีข่าวสารว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่าผู้บังคับบัญชา มีความรอบรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรายละเอียด ข่าวสารมีเป็นประโยชน์ มีคุณค่า ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความต้องการข่าวสารข้อมูลนั้น อำนาจประเภทนี้จึงเป็นอิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตน

วรินทร์ แน่นหนา (2556, หน้า 30) สรุปไว้ว่า อำนาจการมีข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ในการตัดสินใจดำเนินการ ในการสั่งการ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสารมากกว่าคนอื่นและข่าวสารนั้นเป็นที่ยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม สามารถแนะนำข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องและสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 7. อำนาจพึ่งพา (Connection power)

เฮอร์เซย์ และบลอนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนอแนวคิดอำนาจการพึ่งพาเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญภายในหรือภายนอกองค์กร ทำให้ผู้อื่นยอมรับ

ราเวนและกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) กล่าวว่า อำนาจการพึ่งพาเกิดจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีชื่อเสียง หรือมีบทบาทในองค์กร บางครั้งเรียกว่า อำนาจแฝง

ฉิชาภัทร ราชนิคม (2556, หน้า 7) สรุปไว้ว่า อำนาจพึ่งพาหมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เมื่อรับรู้ว่าผู้บริหารเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นที่มีความสำคัญมีชื่อเสียงภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน

วรินทร์ แน่นหนา (2556, หน้า 30) สรุปไว้ว่า อำนาจการพึ่งพาเป็นอำนาจของผู้บริหารที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับบุคคลที่มีอำนาจชื่อเสียง มีความสามารถ มีอิทธิพล มีเส้นสาย มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจพึ่งพาเป็นอำนาจของผู้บริหารที่เกิดจากการที่มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีชื่อเสียง มีอิทธิพล มีเส้นสาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อำนาจพึ่งพาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพราะต้องการให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ หรือปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดขึ้น

#### แนวคิดและความหมายของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

##### การใช้อำนาจในองค์กร

อำนาจในองค์กรเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีการใช้อำนาจในองค์กร เพื่อควบคุมและกำหนดพฤติกรรมของบุคคลใต้บังคับบัญชา อำนาจยังเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการบริหารคนจำนวนมาก การใช้อำนาจยังขึ้นและอยู่กับบริบทขององค์กรและที่สำคัญคือขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ ดังที่ ลาสเวล และคาเพลน (Lasswell & Kaplan, 1969 อ้างถึงใน จวน สุกใจรัก, 2544) ได้เสนอปัจจัยบางประการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่จะใช้อำนาจให้ประสบผลสำเร็จและเป็นไปในทางที่ถูกต้อง เพื่อทำให้คนอื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตามมากขึ้น เรียกว่า อำนาจนิยม ซึ่งมี 8 ประการ ได้แก่

##### 1. อำนาจทางการเมือง



2. การยอมรับนับถือ
3. ความซื่อตรง
4. ความรัก
5. ความสมบูรณ์พูนสุข
6. ความร่ำรวย
7. ทักษะ
8. ความรอบรู้

ซึ่งสอดคล้องกับ คิมบรู และนันเนอร์รี่ (Kimbrough & Nunnery, 1983 อ้างถึงใน จวน สุกใจรัก, 2544) ที่ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้ที่มีอำนาจนั้นมักเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี เป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความรู้ดี มีตำแหน่งหน้าที่ทางราชการควบคุม หรือบังคับบัญชาคน เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ มีความรู้เรื่องระบบการเมือง

#### การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับความร่วมมือจากครูในทุกทาง เพื่อดำเนินการให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ให้สูงสุดเท่าที่จะทำได้ และนับว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องหาทางดำเนินการให้ลุล่วงไปได้ด้วยการใช้อำนาจหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน (ทรงวุฒิ แน่นหนา, 2542 อ้างถึงใน อรุณศรี แปลงไธสง, 2556)

ซุงและแม็กกินสัน (Chung & Megginson, 1981, pp. 353-354 อ้างถึงใน วรายุทธ บัวคำโคตร, 2559, หน้า 20-21) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้อำนาจ อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารเหล่านี้ อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและเป็นการสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่จะใช้อำนาจ

2. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจ เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อจำกัดของแหล่งที่มาของอำนาจ รู้ถึงสถานการณ์ที่ได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่องความเชี่ยวชาญจำเป็นจะต้องใช้อำนาจตามตำแหน่งก่อน

3. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีเหตุผลในเรื่อง การใช้อำนาจในตำแหน่งตามกฎหมาย คิดไตร่ตรองทั้งในเรื่องภายในและภายนอกองค์การ ผู้บริหารจะไม่ใช้อำนาจบังคับ บางครั้งอาจจะ

ใช้แต่จะใช้อำนาจในการสร้างความน่าเชื่อถือให้ตนเองและเป็นคนตรงไปตรงมา ได้บังคับบัญชา จะยอมรับ

4. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาคนอื่น แต่จะพยายามให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ที่มาพึ่งพาตนเอง

5. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในองค์กรและสร้างบรรทัดฐาน ค่านิยม และอุดมการณ์ จะรวมพลังจากภายในและภายนอกองค์กร แต่จะไม่ยอมให้พลังอำนาจ ภายในมีน้อยกว่าพลังอำนาจภายนอก

การใช้อำนาจ (Power) และ อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นที่ยากที่จะแยกแยะออกจากกัน ในแนวทางปฏิบัติ สิ่งที่แตกต่างกัน คือ แหล่งที่เกิดการแสดงออกและผลของอำนาจหน้าที่เป็นสิทธิ ในการแสดงออก หรือต้องการให้คนอื่น ๆ แสดงออกในพฤติกรรมที่เป็นประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งเวเบอร์และพาร์สันส์ (Weber & Parsons, 1974, p. 148 อ้างถึงใน อรุณศรี แปลงไชยสง, 2556) ให้คำจำกัดความว่า อำนาจหน้าที่ก็คือ ความยินยอมพร้อมใจของคน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อว่า อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในการที่จะให้ผู้นำได้รับการแต่งตั้งมา หรือผู้บริหาร โรงเรียนสามารถบังคับให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับผู้นำหรือผู้บริหารได้

ในการบริหารงานโรงเรียน เกอร์ลอฟท์ (Gerloft, 1985 อ้างถึงใน อวะสัน บรรจงปรุ, 2557) ได้เสนอแนวคิดว่าการใช้อำนาจที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ความจำเป็นของผู้บริหารในการที่จะพัฒนาแหล่งอำนาจที่กำหนดมาให้เป็นสิ่งที่สำคัญ มากที่สุดในการบริหารองค์กร

2. เมื่อก้าวเข้าไปในองค์กรเป็นครั้งแรก ผู้บริหารควรตัดสินใจได้ว่าใครคือ ผู้ที่มีอำนาจ แท้จริง

3. เมื่อทราบว่าใครมีอำนาจแล้วนั้น จะต้องตัดสินใจต่อไปว่า บุคคลนั้นควรเป็นคนชนิด ไหน ระดับการศึกษาไหน สภาพสังคมและครอบครัวเป็นอย่างไร

4. ผู้บริหารควรตัดสินใจว่าเป็นไปได้หรือไม่ ที่การเมืองมีส่วนสนับสนุนให้งานบรรลุ จุดประสงค์ที่วางไว้

5. ผู้บริหารอาจจะสร้างอำนาจในองค์กร ด้วยการกระทำดีแต่มันอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จ หรือผลกำไร ถ้าใช้กับงานประจำ

6. การปฏิบัติงานที่ดีจะต้องทำงานในงานที่เห็นได้ชัด

7. การปฏิบัติงานที่ดีเป็นส่วนที่มีคุณค่าอย่างหนึ่ง

8. อำนาจสามารถสร้างได้โดยการปฏิบัติงาน

9. ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา

10. พยายามที่จะพัฒนาชื่อเสียง ในฐานะของผู้แก้ปัญหา และเป็นผู้ที่ลงมือทำ กระตุ้นคนอื่น ๆ ให้ทำตาม

ยุกต์ (Yukl, 1998, p. 215) กล่าวว่า การใช้อำนาจในองค์การมีหลายทาง เมื่อผู้นำใช้อำนาจไปแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจ ดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญในตัวผู้และจะใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษเพื่อให้งานสำเร็จเป็นยอดดี โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยแต่ประการใด ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ถูกใจผู้นำของตน

2. ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งตามที่ผู้นำต้องการ การทำงานตามคำสั่งนั้น ไม่ทำให้คนต้องใช้ความพยายามและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะอยู่ทำงานล่วงเวลาโดยผลัดไปทำต่อในวันรุ่งขึ้น เป็นต้น

3. ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือการทำงานนั้นช้าลงหรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้ากำหนด

ยุกต์ (Yukl, 1998, p. 215) ยังได้เสนอตารางแสดงให้เห็นว่า เมื่อใช้อำนาจไปแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลที่อาจเกิดตามมาจากการใช้อำนาจ

แบบของการใช้อำนาจ	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (Commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	ต่อด้าน (Resistance)
อำนาจจากการอ้างอิง (Referent power)	มีโอกาสจะเกิดขึ้นมากที่สุด (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นจะก่อความเสียหายต่อผู้นำ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แบบของการใช้ อำนาจ	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (Commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	ต่อต้าน (Resistance)
อำนาจจาก ความเชี่ยวชาญ (Expert power)	มีโอกาสจะเกิดที่สุด (ถ้าคำสั่งมีลักษณะ เกลี้ยกล่อมและ ผู้ใต้บังคับบัญชากับ ผู้นำมีเป้าหมาย ร่วมกัน)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งมีลักษณะ เกลี้ยกล่อมและ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มี ส่วนรับรู้ต่อเป้าหมาย งานของผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าผู้นำแสดง ความหยิ่งยโสและ ถูกเหยียดหยามหรือ กรณีผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เห็นด้วยกับ เป้าหมายงาน)
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้คำสั่งสุภาพ เหมาะสม)	มีโอกาสจะเกิด มากที่สุด (ถ้าเห็นว่า คำสั่งนั้นชอบ ด้วยกฎหมาย)	มีโอกาสเป็นไปได้ (เมื่อสั่งด้วยท่วงที ยโสและคำสั่งไม่ เหมาะสม)
อำนาจจากการให้ รางวัล (Reward power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้อย่างชาญฉลาด และเป็นการส่วนตัว)	มีโอกาสจะเกิดมาก ที่สุด (ถ้าใช้ปกโลก ที่ไม่ใช่การเป็น ส่วนตัว)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงหลอกล่อ และไม่ให้เกียรติ)
อำนาจจากการบังคับ (Coercive power)	มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงการ ช่วยเหลือและไม่ใช้ วิธีการลงโทษ)	มีโอกาสจะเกิด มากที่สุด (ถ้าใช้ใน เชิงปฏิบัติหรือ หลอกล่อ)

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อความคิด  
ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันการใช้อำนาจของผู้บริหารจะส่งผลต่อ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเกิดความผูกพัน เกิดการยอมรับและการต่อต้าน จะเห็นได้ว่าหากผู้ใต้บังคับ  
บัญชาเกิดการยอมรับจะทำงานหรือปฏิบัติงานด้วยความรักเสียสละ ททุ่มเทเวลาและแรงกาย  
เพื่อองค์กร หากผู้ใต้ บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกยินยอมปฏิบัติตามจะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายตามเป้าหมายของผู้นำ และหากผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการต่อต้านจะแสดงพฤติกรรมขัดขวางเป้าหมายของผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่ผู้นำตั้งไว้ นากจากนั้นแล้ว ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991, p. 227) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลและการเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบหรือต่อต้านการใช้อำนาจ สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้ (สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 65)

ตารางที่ 2 การสร้างอิทธิพลและการเกิดปฏิกิริยาตอบโต้หรือต่อต้านการใช้อำนาจ

ชนิดของอำนาจ	การแสดงออกที่เป็นไปได้ (Probable subordinate responses to power)		
	ทำตามด้วยความเต็มใจ (Commitment)	ทำด้วยความจำยอม (Simple compliance)	ต่อต้าน (Resistance)
อำนาจการอ้างอิง	***	**	*
อำนาจความเชี่ยวชาญ	***	**	*
อำนาจตามกฎหมาย	**	***	*
อำนาจจากอิทธิพล	**	***	*
อำนาจจากการบังคับ	*	*	***

หมายเหตุ \*\*\* เป็นไปได้มาก  
\*\* เป็นไปได้น้อย  
\* เป็นไปได้น้อยที่สุด

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับตารางที่ 1 ผู้นำสามารถสร้างให้เกิดขึ้นกับตัวเองได้ ผู้นำคนใดจะมีมากขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ และผลที่เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจของบุคคลจะส่งผลโดยตรงต่อผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กร

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

### ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนของครูตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ในการทำงานของครูนั้นย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และจะเป็นข้อมูลบ่งชี้เกี่ยวกับเรื่องที่ได้ศึกษา สิรินาถ ชูคำ (2555) ได้ศึกษา

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนันทชญาณ์ พรหมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองลพบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองลพบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับสุริวัลย์ ตาราพงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราด พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ต่างกัน

#### **ขนาดของโรงเรียน**

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดที่พิจารณาจากจำนวนนักเรียนของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามจำนวนนักเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญ เนื่องจากขนาดขององค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารสั่งการมีสายงานที่ต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้นกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน ซึ่งทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังที่ ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยการใช้อำนาจด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รักชนก คำวณิช (2551) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการพึ่งพา และอำนาจอ้างอิง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ 5) การใช้อำนาจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก คือ อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจการให้รางวัล

ยุพา จันทะบุตร (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย

อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับน้อย 2) ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 อำนาจด้านการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทับทิม เอี่ยมแสง (2554) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่ในอันดับสูงสุด 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจด้านการให้รางวัลและการใช้อำนาจในการบังคับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.695 ประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 48.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการมีข้อมูล ข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ



ทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านอำนาจ ตามกฎหมาย และอำนาจพึงพา

บรรพต อินทร์พิมพ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ของครู ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการใช้อำนาจพึงพาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจข่าวสาร 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการพึงพา และอำนาจการมีข้อมูลข่าวสารตามลำดับ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และปานกลาง 1 ข้อ ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ รองลงมาคือ เพื่อร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและท่านทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย 3) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน และ 5) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยา ชาวลาว (2555) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ อำนาจกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจพึ่งพา ตามลำดับ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธัญวรัตน์ เลิศพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหาร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบ ระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

รักชนก เกิดแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสารข้อมูล และอำนาจพึ่งพา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจพึ่งพา อำนาจการให้รางวัล และอำนาจข่าวสาร 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจข่าวสารข้อมูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

รัชฎู พันจิ้น (2555) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่าอำนาจด้าน การบังคับของผู้บริหาร โรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน อื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิรินาถ ชูคำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (*t*-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ 4) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อรุณศรี แปลงไธสง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉันทภัทร ราชนิม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจพึ่งพา ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน คือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรินทร์ แน่นหนา (2556) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจข่าวสารข้อมูล 2) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น อาจเชี่ยวชาญ และอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไวกพ สุขกระโทก (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การใช้อำนาจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการใช้อำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากและ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

นันท์ชญาณ์ พราหมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2556 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สุริวัลย์ ตาราพงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงานและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจการให้รางวัล 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ 4) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อวสาน บรรจงปรุ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอนของครูและขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอนของครูและขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครูที่พบแตกต่างเพียงด้านเดียวคือ ด้านอำนาจ ข่าวสารซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี ขึ้นไป จะรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านอำนาจข่าวสารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

บริมาศ ศิริตรานนท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย รองลงมาเป็นด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดัชนี คงทันดี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารในทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารในทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการบังคับ รองลงมาคือ อำนาจข่าวสาร และอำนาจตามกฎหมาย 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรายุทธ์ บัวคำโคตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจอ้างอิง และอำนาจข่าวสาร 2) การใช้อำนาจอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### งานวิจัยต่างประเทศ

คอปส์ (Copes, 1982 p. 2179-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการรับรู้ของครูใหญ่กับระบบการบริหารในโรงเรียน พบว่า ครูกับครูใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันในการยอมรับอำนาจของครูใหญ่ โดยใช้อำนาจความเชี่ยวชาญกับอำนาจตามกฎหมาย ทำให้ระบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

ชาพลิน (Sharplin, 1978, p. 7436-A อ้างถึงใน วราภรณ์ พรหมรัตน์, 2554, หน้า 54) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของฐานอำนาจ พบว่า ฐานพลังอำนาจที่ทำให้พนักงานปฏิบัติตามมากที่สุด คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมา คือ อำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจการบังคับ

อดัมส์ (Adams, 1975, p. 3428-A) ศึกษาเรื่องโครงสร้างการควบคุมองค์การและฐานอำนาจของแผนกวิชาของมหาวิทยาลัย และความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลงานทางวิชาชีพของอาจารย์ พบว่า การควบคุมในระดับของแผนกและระหว่างบุคคลที่มาจากคณบดี



หัวหน้าภาค และอาจารย์ มีโครงสร้างแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน ถ้าเป็นงานการสอนและการวิจัยหรือวางวัตถุประสงค์หรือ โครงงานแผนกวิชามีการควบคุมแบบประชาธิปไตย ในเรื่องของการควบคุมมหาวิทยาลัย กิจกรรมการบริหารชุมชน ด้านการเงิน การประเมินผล หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะมีโครงสร้างแบบคณาธิปไตย ทั้งคณบดีและคณะกรรมการควบคุมใช้ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนอำนาจการให้รางวัลและอำนาจควบคุมใช้น้อยที่สุด ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมและฐานอำนาจ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจ สรุปได้ว่า การใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความพอใจ

แคมบอล (Camball, 1989, pp. 31-44 อ้างถึงใน วรยุทธ์ บัวคำโคตร, 2559, หน้า 40) ได้ศึกษาการใช้รูปแบบอำนาจเพื่อการพัฒนาองค์การในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเมืองออนทาร์โอ ประเทศแคนาดา พบว่า ผู้บริหารบริหารงานแบบยึดหน้าที่เป็นหลัก โดยรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารฝ่ายเดียว ผู้บริหารหาทางเพิ่มอำนาจให้แก่ตนเองเพื่อเพิ่มมาตรการควบคุมงบประมาณที่จำกัด โดยใช้วิธีการสร้างสถานการณ์วิกฤติด้านงบประมาณ พฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การ ให้มีการใช้อำนาจแบบร่วมตัดสินใจเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับรู้กิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่ และเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สูงขึ้น แนวทางในการพัฒนาองค์การได้

เฮอร์เชย์ และบลอนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, pp. 566-570) ได้ศึกษาเรื่องอำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้อำนาจร่วมมือปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่า ในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติ มากกว่าสถานการณ์ปกติและใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจผู้เบี่ยงเบนมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

ซัลลิแวน (Sullivan, 1981 อ้างถึงใน นันทชญาณ์ พรหมณี, 2557, หน้า 30) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทของอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และระดับความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า

1. อาจารย์ใหญ่ใช้อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมากที่สุด
2. อาจารย์ใหญ่จะไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้อำนาจการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียน

3. อาจารย์ใหญ่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความเป็นอิสระสูงมักจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. อาจารย์ใหญ่ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะคิดว่าตนมีอำนาจตัดสินใจจึงควรจำกัดไว้บางเรื่องที่สำคัญ

ริงโรส (Ringrose, 1997, p. 59-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหาร โรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า อำนาจครูใหญ่ที่เป็นที่ยอมรับ คือ พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานพลังอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจการบังคับ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล

จากการศึกษานานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การใช้อำนาจมีส่วนสำคัญในการบริหารองค์กร ผู้บริหารทุกองค์กรต้องมีอำนาจและใช้อำนาจบริหารได้อย่างถูกต้อง การใช้อำนาจของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับลักษณะพฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและสามารถปฏิบัติงานได้ตามคำสั่ง โดยเฉพาะอำนาจตามกฎหมาย เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้บทบาทอำนาจที่ผู้บริหารพึงจะมีตามกฎหมาย ส่วนการใช้อำนาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจที่สร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความตั้งใจจริง อุทิศเพื่อองค์กร ซึ่งการใช้อำนาจนั้นมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ยังพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจให้เหมาะสมเพื่อเป็นการส่งเสริม กระตุ้น และเสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีรายละเอียด ในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครู โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 460 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเป็นไปตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	18	130	59
โรงเรียนขนาดกลาง	21	214	98
โรงเรียนขนาดใหญ่	7	116	53
รวม	46	460	210

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจเชี่ยวชาญ 6) อำนาจข่าวสารข้อมูล และ 7) อำนาจพึ่งพา

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการใช้อำนาจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการใช้อำนาจมาก
- 3 หมายถึง มีการใช้อำนาจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีมีการใช้อำนาจน้อย
- 1 หมายถึง มีการใช้อำนาจน้อยที่สุด

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารจากเอกสารและตำราต่าง ๆ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร แนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน โดยพัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของรัชก่ เกิดแก้ว (2555) และแบบสอบถามของนันทัชฌาน์ พรหมณี (2557)
5. นำสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ปัญหาจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีรายนามดังนี้

6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

6.2 ดร.ภคณัฐ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

6.3 นายสุริยนต์ หงส์ทอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนโป จังหวัดบึงกาฬ

เพื่อตรวจหาความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา (Wording) โดยหาค่าความสอดคล้องของคำถาม (Index of item objective congruence : IOC) โดยเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 มาใช้

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
8. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในอำเภอเมือง บึงกาฬที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เป็นรายข้อ (Discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson

product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .42-.89

9. นำผลที่ได้มาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

10. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 210 ฉบับ ไปยังครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยได้นัดวันและเวลาเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนและจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์

และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อและบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมข้อมูลนำไปวิเคราะห์และคำนวณค่าสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ใน 7 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมายอำนาจอ้างอิงอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสารข้อมูล และอำนาจพึ่งพาโดยวิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เมื่อวิเคราะห์แล้วนำข้อมูลมาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีความการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีความการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีความการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีความการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีความการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียนโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างทดสอบหาความต่างรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การทดสอบค่าที (t-test)

3. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างทดสอบหาความต่างรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$SD$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าวิกฤติ (t-test)
$f$	แทน	การแจกแจงแบบ (f- distribution)
$df$	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
$p$	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
$SS$	แทน	ค่าผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู

ประสบการณ์การทำงานของครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี	123	58.60
ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	87	41.40
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	59	28.10
ขนาดกลาง	98	46.70
ขนาดใหญ่	53	25.20
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตารางที่ 6 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. อำนาจการให้รางวัล	4.47	0.33	มาก	1
2. อำนาจการบังคับ	2.40	0.51	น้อย	7
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.10	0.44	มาก	4
4. อำนาจอ้างอิง	4.16	0.42	มาก	3
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.07	0.41	มาก	5
6. อำนาจข่าวสารข้อมูล	3.88	0.50	มาก	6
7. อำนาจพึ่งพา	4.39	0.49	มาก	2
รวม	3.93	0.22	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจพึ่งพาและอำนาจอ้างอิงตามลำดับ

ตารางที่ 7 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ

อำนาจการให้รางวัล	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม	4.46	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.66	0.48	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูตามโอกาส	4.40	0.51	มาก	3
4. ผู้บริหารให้สวัสดิการในการทำงานนอกเหนือสวัสดิการของข้าราชการ	4.36	0.59	มาก	4
รวม	4.47	0.33	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม และผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูตามโอกาส ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารให้สวัสดิการในการทำงานนอกเหนือสวัสดิการของข้าราชการ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับโดยรวมและรายข้อ

อำนาจการบังคับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา	2.91	0.68	ปานกลาง	1
2. ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอ	2.63	0.68	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ทันที	2.40	0.79	น้อย	3
4. ผู้บริหารกำหนดการลงโทษในความผิดแต่ละลักษณะไว้อย่างชัดเจน	2.31	0.71	น้อย	4
รวม	2.40	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ทันทีและผู้บริหารกำหนดการลงโทษในความผิดแต่ละลักษณะไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา รองลงมาคือ ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอและผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ทันที ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารกำหนดการลงโทษในความผิดแต่ละลักษณะไว้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 9 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมและรายข้อ

อำนาจตามกฎหมาย	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.02	0.73	มาก	4
2. ผู้บริหารสั่งการตามลำดับขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา	4.09	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารพิจารณางานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.06	0.64	มาก	3
4. ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียน	4.08	0.62	มาก	2
รวม	4.10	0.44	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสั่งการตามลำดับขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียนและผู้บริหารพิจารณางานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ตารางที่ 10 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ

อำนาจอ้างอิง	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.35	0.65	มาก	1
2. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู	4.11	0.59	มาก	2
3. ผู้บริหารป้องกันผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์	4.10	0.70	มาก	3
รวม	4.16	0.42	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู และผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารป้องกันผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 11 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ

อำนาจความเชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.21	0.73	มาก	1
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ถูกต้องและเหมาะสม	4.08	0.62	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.77	มาก	2
4. ผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาครูและทีมงาน	3.99	0.56	มาก	4
5. ผู้บริหารมีเทคนิคการบริหารงานที่เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป	3.93	0.70	มาก	5
รวม	4.07	0.41	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ถูกต้องและเหมาะสมตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีเทคนิคการบริหารงานที่เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป



ตารางที่ 12 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจข่าวสารข้อมูล โดยรวมและรายข้อ

อำนาจข่าวสารข้อมูล	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูอยู่เสมอ	3.75	0.61	มาก	4
2. ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู	3.91	0.82	มาก	2
3. ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.78	0.73	มาก	3
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในการตัดสินใจ	4.07	0.53	มาก	1
รวม	3.88	0.50	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจข่าวสารข้อมูลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในการตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู และผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูอยู่เสมอ

ตารางที่ 13 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมและรายข้อ

อำนาจพึงพา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.34	0.66	มาก	5
2. ผู้บริหารสามารถเชิญชวนบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม	4.44	0.68	มาก	1
3. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.41	0.62	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน	4.35	0.65	มาก	4
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น	4.41	0.59	มาก	2
รวม	4.39	0.49	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสามารถเชิญชวนบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

ตารางที่ 14 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู

การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี		ระดับ	อัน ดับ	ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป		ระดับ	อัน ดับ
	(n = 123)				(n = 87)			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	4.48	0.34	มาก	1	4.45	0.33	มาก	1
2. อำนาจการบังคับ	2.43	0.49	น้อย	7	2.36	0.53	น้อย	7
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.11	0.46	มาก	4	4.09	0.41	มาก	4
4. อำนาจอ้างอิง	4.16	0.39	มาก	3	4.16	0.47	มาก	3
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.07	0.42	มาก	5	4.07	0.38	มาก	5
6. อำนาจข่าวสารข้อมูล	3.89	0.49	มาก	6	3.86	0.52	มาก	6
7. อำนาจพึ่งพา	4.41	0.51	มาก	2	4.38	0.46	มาก	2
รวม	3.94	0.22	มาก		3.91	0.22	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจพึ่งพา และอำนาจอ้างอิง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ อำนาจด้านการบังคับ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p
	(n = 210)		(n = 210)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	4.48	0.34	4.45	0.33	.65	.52
2. อำนาจการบังคับ	2.43	0.49	2.36	0.53	1.00	.32
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.11	0.46	4.09	0.41	.28	.78
4. อำนาจอ้างอิง	4.16	0.39	4.16	0.47	.06	.96
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.07	0.42	4.07	0.38	.05	.97
6. อำนาจข่าวสารข้อมูล	3.89	0.49	3.86	0.52	.46	.65
7. อำนาจพึ่งพา	4.41	0.51	4.38	0.46	.44	.66
รวม	3.94	0.22	3.91	0.22	.86	.39

จากตารางที่ 15 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 คะแนนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	โรงเรียน ขนาดเล็ก (n = 59)				โรงเรียน ขนาดกลาง (n = 98)				โรงเรียน ขนาดใหญ่ (n = 53)			
			ระดับ	อันดับ			ระดับ	อันดับ			ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	4.52	0.33	มากที่สุด	1	4.39	0.36	มาก	2	4.57	0.24	มากที่สุด	1
2. อำนาจการบังคับ	2.25	0.56	น้อย	7	2.31	0.47	น้อย	7	2.73	0.37	ปานกลาง	7
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.03	0.49	มาก	5	4.05	0.41	มาก	4	4.29	0.37	มาก	2
4. อำนาจอ้างอิง	4.11	0.52	มาก	3	4.14	0.37	มาก	3	4.25	0.38	มาก	4
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.05	0.44	มาก	4	3.99	0.40	มาก	5	4.25	0.32	มาก	3
6. อำนาจข่าวสารข้อมูล	3.90	0.46	มาก	6	3.76	0.57	มาก	6	4.08	0.31	มาก	6
7. อำนาจพึ่งพา	4.52	0.48	มากที่สุด	2	4.40	0.45	มาก	1	4.24	0.54	มาก	5
รวม	3.91	.21	มาก		3.86	.22	มาก		4.06	.17	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โรงเรียนขนาดเล็ก การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 4 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ อำนาจการให้รางวัลอำนาจพึงพา และอำนาจอ้างอิงตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ อำนาจการบังคับ

โรงเรียนขนาดกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ อำนาจพึงพา อำนาจการให้รางวัล และอำนาจอ้างอิงตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ อำนาจการบังคับ

โรงเรียนขนาดใหญ่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ อำนาจการบังคับ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. อำนาจการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.69	6.44*	.002
	ภายในกลุ่ม	207	22.05	0.11		
	รวม	209	23.42			
2. อำนาจการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.75	3.87	17.14*	.000
	ภายในกลุ่ม	207	46.79	0.23		
	รวม	209	54.54			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
3. อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.51	1.26	6.92*	.001
	ภายในกลุ่ม	207	37.56	0.18		
	รวม	209	40.07			
4. อำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.32	1.80	.169
	ภายในกลุ่ม	207	36.56	0.18		
	รวม	209	37.19			
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.31	1.16	7.41*	.001
	ภายในกลุ่ม	207	32.32	0.16		
	รวม	209	34.64			
6. อำนาจข่าวสารข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	3.40	1.70	7.30*	.001
	ภายในกลุ่ม	207	48.25	0.23		
	รวม	209	51.65			
7. อำนาจพึ่งพา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.16	1.08	4.66	.010
	ภายในกลุ่ม	207	47.84	0.23		
	รวม	209	49.99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.67	15.39*	.000
	ภายในกลุ่ม	207	8.96	0.04		
	รวม	209	10.29			

\*  $p < .05$ 

จากตารางที่ 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิงและอำนาจพึ่งพา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบรายคู่การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขต  
อำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.52	4.39	4.57
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.52	-	.13	-.054
โรงเรียนขนาดกลาง	4.39		-	-.186*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.57			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขต  
อำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่  
โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบรายคู่การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขต  
อำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		2.25	2.31	2.73
โรงเรียนขนาดเล็ก	2.25	-	-.061	-.48*
โรงเรียนขนาดกลาง	2.31		-	-.42*
โรงเรียนขนาดใหญ่	2.73			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู  
ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่



และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้อำนาจด้านการบังคับสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบรายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		4.03	4.05	4.29
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.03	-	-.02	-.26*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.05		-	-.24*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.29			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้อำนาจตามกฎหมายสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบรายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		4.05	3.99	4.25
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.05	-	.06	-.19*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.99		-	-.26*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.25			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบรายคู่การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจข่าวสารข้อมูล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		<b>3.90</b>	<b>3.76</b>	<b>4.08</b>
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.90	-	.14	-.17
โรงเรียนขนาดกลาง	3.76		-	-.31*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.08			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจข่าวสารข้อมูล จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้อำนาจข่าวสารข้อมูลสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .42-.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างทดสอบหาความต่างรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe's method)

### สรุป

การวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬสรุปผล ได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจพึ่งพาและอำนาจอ้างอิงตามลำดับ

1.1 อำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียนด้วยความ ยุติธรรมและผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูตามโอกาส ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารให้ สวัสดิการในการทำงานนอกเหนือสวัสดิการของข้าราชการ

1.2 อำนาจการบังคับ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้บริหารดำเนิน ภารกิจที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ทันที และผู้บริหารกำหนดการลงโทษในความผิดแต่ละลักษณะไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมเร่งรัดให้ครู ปฏิบัติงานให้ทันเวลา รองลงมาคือ ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอและ ผู้บริหารดำเนินภารกิจที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ทันที ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารกำหนดการลงโทษ ในความผิดแต่ละลักษณะไว้อย่างชัดเจน

1.3 อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสั่งการตามลำดับชั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชาผู้บริหาร ออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียนและผู้บริหารพิจารณา งานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหาร มอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.4 อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารให้เกียรติและเคารพใน ความคิดของครูและผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารป้องกันผลประโยชน์ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ถูกต้องและ เหมาะสมตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีเทคนิคการบริหารงานที่เป็นที่ยอมรับ แก่บุคคลทั่วไป

1.6 อำนาจข่าวสาร ข้อมูล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในการตัดสินใจผู้บริหาร สามารถให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู และผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครู อยู่เสมอ

1.7 อำนาจพึงพาโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถเชิญชวนบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา

2. เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน

2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจข่าวสารข้อมูล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทั้งหมด 7 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ มุ่งเน้นให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีนโยบายมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาต้องบริหารองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2557)

และสืบเนื่องจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประเมินภายในและการประเมินภายนอก เพื่อให้

สถานศึกษาทุกแห่งมีมาตรฐานเดียวกัน จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้อำนาจในการบริหารจัดการ ซึ่งการใช้อำนาจในสถานศึกษานั้นใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการใช้อำนาจเพื่อควบคุมและกำหนดพฤติกรรมของบุคคลใต้บังคับบัญชา และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการบริหารคนจำนวนมาก ทั้งนี้การใช้อำนาจยังขึ้นและอยู่กับบริบทของสถานศึกษาและที่สำคัญคือขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะใช้อำนาจด้วย บุคคลที่จะทำงานให้องค์กรสำเร็จ ลุล่วงไปได้ จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการใช้อำนาจควบคุม และบริหารองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามนโยบายที่กำหนด จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินาถ ชูคำ (2555, หน้า 57) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์ชญาน์ พรหมณี (2557, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของปริมาส ศิริตรานนท์ (2558, หน้า 47) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 อำนาจการให้รางวัล โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องการกำลังใจ การสนับสนุน และการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จการได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมจะเป็นกำลังใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง

การใช้อำนาจในด้านการให้รางวัล โดยการกล่าวยกย่องชมเชยครูในโอกาสที่เหมาะสม การสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในเรื่องของการอนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของครู และเมื่อถึงเวลาการพิจารณาความดีความชอบจะต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม เทียบตรงเป็นการให้รางวัลในตำแหน่งหน้าที่ การให้รางวัลกับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมนั้นจะส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการสั่งงานผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตน ตามมา สอดคล้องกับ กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551, หน้า 43) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลนั้น เป็นการให้ผลประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่จะส่งผลต่อการสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับบริมาส ศิริตรานนท์ (2558, หน้า 49) ที่เสนอแนวคิดว่าการให้รางวัลเป็นการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานเมื่องานประสบผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารต่างเชื่อว่าการปฏิบัติงานตามคำสั่งจะนำไปสู่การได้รางวัล

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ชาวลาว (2555, หน้า 62) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี แปลง ไชสง (2556, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุรีวัลย์ ดาราพงษ์ (2557, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรนคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรนคร ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 อำนาจการบังคับ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นที่น่าสนใจคือผู้บริหารควมคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา และผู้บริหารติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นการควบคุมให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและสั่งงานได้ตามเวลาที่กำหนด การใช้อำนาจการบังคับเป็น

อำนาจที่ทำให้ครูยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องถูกลงโทษ การปฏิบัติงานของครูบางครั้งเกิดจากการก่อให้เกิดความเกรงกลัว ทำให้จำต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลที่ตามมา สอดคล้องกับ นิพนธ์ รัตตานนท์ (2541, หน้า 14) ให้ความเห็นว่าอำนาจของการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความกลัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ต้องถูกลงโทษ กลัวถูกตีเคียว เป็นต้น ผู้บริหารที่มีอำนาจบังคับสูงจะเป็นผู้บริหารที่มีอำนาจในการให้คุณและให้โทษสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดการลงโทษให้ชัดเจน เมื่อมีการกระทำผิดในกรณีที่เล็กน้อยควรกล่าวตักเตือน การใช้อำนาจการบังคับผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ในระดับที่เหมาะสมใช้เพื่อปรับปรุงงาน พัฒนาผลการปฏิบัติงานในกรณีที่ครูขาดการเชื่อฟัง หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะการใช้อำนาจการบังคับแม้จะเป็นอำนาจที่ส่งผลในทางลบต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จำเป็นเพื่อควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรักษน ก้าวฉิ่ง (2551, หน้า 92) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินาถ ชูคำ (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของรักษน เกิดแก้ว (2555, หน้า 75) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากมีประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสั่งการตามลำดับขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชาและผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบริหารจัดการตามการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามกฎระเบียบของทางราชการตามพระราชบัญญัติ



การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้การศึกษาของชาติ ได้มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต้องบริหารงานและสั่งงานตามกรอบของกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ในการสั่งงานตามลำดับบังคับบัญชาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจหน้าที่ให้ครูปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร จะทำให้ผู้รับคำสั่งต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะทำให้การปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่หากมีคำสั่งจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียนหรือข้อกำหนดที่เป็นหลักเกณฑ์ชัดเจน ครูส่วนใหญ่จะยอมรับว่าถูกต้องเหมาะสม ชอบธรรมและจะปฏิบัติตาม ตรงกับแนวคิดของปรัชญา เวสารัชช และอรุณ รักรธรรม (2522, หน้า 250) ที่กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจาก เกณฑ์ข้อบังคับ กฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือกฎเกณฑ์ คนส่วนใหญ่ยอมรับ อำนาจที่มาจากกฎหมายจากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารตามที่สนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย ของกษิณณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 58) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ แน่นหนา (2556, หน้า 84) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของฉนิชภัทร ราชนิยม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก

1.4 อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครูทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทุกคนต้องผ่าน การอบรมของสถาบันการพัฒนาผู้บริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2557) จึงทำให้มีบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกที่น่าเชื่อถือ น่าศรัทธาและน่ายกย่อง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง จะทำให้

การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และการที่ผู้บริหารผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู นั้นจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการแสดงความคิดต่อการจัดการศึกษา จะส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเคารพ ให้เกียรติผู้บริหาร มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ได้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและเต็มใจที่จะร่วมงาน ดังที่นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 28) กล่าวถึงอำนาจอ้างอิงไว้ว่า อำนาจอ้างอิงขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ได้บังคับบัญชา และความน่าเชื่อถือใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใด ก็มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชามากเท่านั้น อีกทั้งในการปฏิบัติตัวของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การใช้วาจาสุภาพ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ให้เกียรติผู้ร่วมงาน จะทำให้ครูเกิดความประทับใจศรัทธาในตัวผู้บริหาร สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ดังนั้น อำนาจอ้างอิงที่เกิดจากผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู จะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต อินทร์พิมพ์ (2554) ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ด้านอำนาจจากการอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไวภพ สุขกระโทก (2556, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอวสาน บรรจงปรุ (2557, หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถทางด้าน

การบริหารงานทั้งก่อนและหลังเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เมื่อผู้บริหารมีความสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารจะทำให้เกิดความไว้วางใจ มั่นใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งว่า แผนงานที่ผู้บริหารวางไว้จะสามารถทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังที่พิบูล ติพิจารณ์ (2548, หน้า 33) กล่าวถึงอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นคนมีความรู้ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉนิภาภัทร ราชนิยม (2556, หน้า 74) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นันทิษญานันท์ พรหมณี (2557, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองลพบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.6 อำนาจข่าวสาร ข้อมูลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในการตัดสินใจและผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู ทั้งนี้เป็นเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร การที่ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ จะทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากครู เพราะการตัดสินใจบนข้อมูลจะทำให้ผู้บริหารมีเหตุผลรองรับการตัดสินใจ ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งทำให้ครูหรือผู้ได้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะเกิดความผิดพลาดได้น้อย และการที่ผู้บริหารสามารถค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ได้บังคับบัญชานั้น จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแหล่งข้อมูลได้ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยในข้อมูลข่าวสาร สามารถปรึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำได้ เมื่อผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษา จะสามารถสั่งการ ได้ภายใต้ความเชื่อมั่นของผู้ได้บังคับบัญชา ดังที่ รัทชนก คำวังนัง (2551, หน้า 25) กล่าวถึง อำนาจการมีข่าวสารว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่า ผู้บังคับบัญชา มีความรอบรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรายละเอียด ข่าวสารมีเป็นประโยชน์ มีคุณค่า ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชามีความต้องการข่าวสารข้อมูลนั้น อำนาจประเภทนี้จึงเป็นอิทธิพล ทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่ง จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจ ของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจข้อมูล ข่าวสาร โดยรวมอยู่ใน ระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี แปลงไชสง (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่าย บ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านอำนาจข้อมูล ข่าวสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.7 อำนาจพึ่งพาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น่าสนใจคือผู้บริหาร สามารถเชิญชวนบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม และผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางตัว ที่เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารสามารถระดมความช่วยเหลืออาศัย ความมีอิทธิพลของบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารที่สามารถ ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ทำให้ได้รับการยอมรับทั้งจากผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก องค์กร ดังที่เฮอร์ซีย์และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนอแนวคิดอำนาจ การพึ่งพาเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญ ภายในหรือภายนอกองค์กร ทำให้ผู้อื่นยอมรับการที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก จะเป็นการสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ขณะเดียวกันเมื่อ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำสั่ง ผู้ได้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น ดังที่ ณิชภัทร ราชนิยม (2556 , หน้า 7) สรุปไว้ว่า อำนาจ พึ่งพา หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เมื่อรับรู้ว่าคุณบริหาร เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นที่มีความสำคัญมีชื่อเสียงภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน สอดคล้องกับ วรินทร์ แน่นหนา (2556, หน้า 30) สรุปไว้ว่า อำนาจการพึ่งพาเป็นอำนาจของผู้บริหารที่เป็นผู้มี

ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับบุคคลที่มีอำนาจชื่อเสียง มีความสามารถมีอิทธิพล มีเส้นสาย มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพึงพา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวุ้น (2551, หน้า 93) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก อำนาจการพึงพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต อินทร์พิมพ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ฉนิภาภัทรราชนิคม (2556, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านอำนาจพึงพา อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน

2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ ได้มีการสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้ครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์บ้านเมือง มีความรู้และความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศและรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทำให้ครูทุกท่านไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี

ขึ้นไป มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสถานการณ์การที่ผู้บริหารเลือกใช้อำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงทำให้ครุมีทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรินทร์ แน่นหนา (2556, หน้า 85) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต อินทร์พิมพ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินดา ชูคำ (2555, หน้า 74) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับวราวุธ บัวคำโคตร (2559, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของโรงเรียนมีโครงสร้างในการบริหารงานที่แตกต่างกัน สายงานในการบังคับบัญชาของโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน สายงานของโรงเรียนขนาดเล็กจะเป็นสายบังคับบัญชาที่สั้นกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งสายการบังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินงานในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความซับซ้อนมากกว่า รวมถึงจำนวนของบุคลากรใน โรงเรียนที่โรงเรียนขนาดต่างกันจำนวนบุคลากรจะมีจำนวนแตกต่างกัน การบริหารคนของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีการใช้อำนาจที่แตกต่างกันไปตามบริบทของ

สถานศึกษา เมื่อการใช้อำนาจของผู้บริหารขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน จึงส่งผลกระทบต่อทัศนคติของครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสาร สุขสุคนธ์ (2553, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรักชนก เกิดแก้ว (2555, หน้า 76) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภัทร ราชนิยม (2556, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีวัลย์ ตาราพงษ์ (2557, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. อำนาจการให้รางวัลผู้บริหารควรมีการสนับสนุนสวัสดิการในการทำงานนอกเหนือสวัสดิการของข้าราชการและผู้บริหาร ควรมีการยกย่องชมเชยครูตาม โอกาส เพราะจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
2. อำนาจการบังคับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดการลงโทษในความผิดแต่ละลักษณะไว้อย่างชัดเจนและเมื่อครูไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือละเลยหน้าที่ ผู้บริหารควรดำเนินครูที่ไม่ปฏิบัติ

หน้าที่ทันที การดำเนินควรเป็นการกล่าวตักเตือนเพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง ไม่ใช่การตำหนิเพื่อทำร้ายน้ำใจของครู

3. อำนาจตามกฎหมายผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งการสั่งงานหรือพิจารณามอบตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรพิจารณาของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ จะทำให้ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องเป็นธรรมและเกิดประโยชน์มากที่สุด

4. อำนาจอ้างอิงผู้บริหาร ควรมีการป้องกันผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเสียสละอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์ ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารต้องมีความสามารถพัฒนาครูและทีมงาน และควรมีเทคนิคการบริหารงานที่เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

6. อำนาจข่าวสารข้อมูลผู้บริหารควรมองหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูอยู่เสมอ รวมทั้งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล

7. อำนาจพึ่งพาผู้บริหารจะต้องสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา และผู้บริหารต้องเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

8. ควรพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีครูประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข้อมูลข่าวสาร และอำนาจพึ่งพา ให้มีความเหมาะสมกับบุคคล

9. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขนาดกลาง ควรมีการเพิ่มในเรื่องของการใช้อำนาจในด้านอำนาจการบังคับ และอำนาจข่าวสารข้อมูล จะทำให้การใช้อำนาจในการบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านอำนาจการบังคับ

2. ควรศึกษาแนวทางในการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป



3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล  
ในการทำงานของครู โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประจวบคีรีขันธ์บึงกาฬ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- กนกพร โรจน์สถ์สกุล. (2552). การรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้อำนาจของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. รายงานการศึกษาอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กษิณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญาณัฐ นาคะตะ. (2551). การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์ วิทยาลัย. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา ชาวลาว. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จวน สุดใจรัก. (2544). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอศรีราชา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญชัย บรรเลงรัมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.
- คัชนี คงพันดี. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารในทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทับทิม เอี่ยมแสง. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- ชนิดย์ ทองทวย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญวรัตน์ เลิศพันธ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ญาณวีร์ คำแผลง. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชภัทร ราชนิม. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันท์ชญาณ์ พรหมณี. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ ระสิตานนท์. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- บรรพต อินทร์พิมพ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริมาศ ศิริตรานนท์. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผน*. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- ประสาร สุขสุคนธ์. (2553). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาศังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- มณเฑียร รัตนไสววงศ์. (2546). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุพา จันทะบุตร. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รักษนค คำจันง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาศังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รักษนค เกิดแก้ว. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รักษนุ พันจัน. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรรณ บุญบันดาล. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราวุธ บัวคำโคตร. (2559). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรินทร์ แน่นหนา. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ บรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ไวภพ สุขกระโทก. (2556). *การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา เอกสารประกอบการสอน มปท. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2557*. บึงกาฬ: กลุ่มงานแผนและนโยบาย.

- สิรินาถ ชูคำ. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชานันท์กิตติยารักษ์. (2559). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริวัลย์ ตาราพงษ์. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้าคณะวิชาและสถานการณ์ กับประสิทธิผลการบริหารคณะวิชาตามทฤษฎีของอาจารย์วิทยาลัยครู*. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษาคุฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรุณศรี แปลงไธสง. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม วัลไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อวสาน บรรจงปรุ. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Adams, D. R. (1975). Organizational control structure and bases of power in university department and their faculty job satisfaction and professional output correlation. *Dissertation Abstracts International*, 36(2), 3428-A.
- Bierstedt, R. (1950, December). An analysis of social power. *American Sociological Review*, 15(5), 735.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Copes, L. P. (1982). The relationship between the teacher's perception of the bases of power used by selected secondary principals and the management system of school. *Dissertation Abstracts International*, 43(7), 2173-A.

- Dowse, R. E., & Hughes, J. A. (1972). *Political sociology*. London: John Wiley and Sons.
- French, J., & Raven, B. H. (1968). *The bases of social power*. New York: Harper and Row.
- Gerth, H., & Mills, C. W. (1964). *Essays in sociology*. New York: Oxford University Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (4<sup>th</sup> ed). New York: Harper and Row.
- Lukes, S. (1980). *Power: A radical view*. London: McMillan Press.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- McDavid, J. W. (1968). *Social psychology: Individuals groups societies*. New York: Harper and Row.
- Raven, B. H., & Kruglanski, A. W. (1975). *Conflict and power*. New York: Academic Press.
- Ringrose, C. K. (1997). An exploratory study of the relationship between the teacher perception of the bases of power used by selected elementary principals, the management systems of the principals. *Dissertation Abstracts International*, 38(2), 59-A
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Sharp, G. (1973). *The politic of nonviolent action*. Boston: Porter Sarogent.
- Sharplin, A. D. (1978). Power base effective perceptions: An empirical study. *Dissertation Abstracts International*, 38(4), 7436-A.
- Sullivan, E. J. (1981). Relationship of the elementary school principal's perception of dominant bases of power and degree of independence to degree of participatory management. *Dissertation Abstracts International*, 42(1), 2961-2962-A.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.
- Winter, D. G. (1973). *The power motive*. New York: The Free Press.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก



#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ ว.๒๓๘

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย

๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้  
นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม  
ต่อไปนี้ นางสาวอภิรดี พันธุ์รัตน์ รหัส ๕๘๕๕๐๑๕

งานนิพนธ์ เรื่อง: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอ  
เมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็น  
อย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิติต  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ว.๒๓๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ  
เรียน

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้  
อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวอภิรดี พันชูรัตน์ รหัส ๕๕๕๕๐๑๕

งานนิพนธ์ เรื่อง: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอ  
เมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๖๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ.๖๒๑๘.๘/ ว.๒๔๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้  
นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวอภิรดี พันชูรัตน์ รหัส ๕๘๕๕๐๑๕

งานนิพนธ์ เรื่อง: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอ  
เมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

.....

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
  2. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
    - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
  3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอให้ท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอภิรดี พันชูรัตน์

นิติศตปริญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความและให้ข้อมูลตามความจริง

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา

2.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คนลงมา)

2.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

2.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขต

อำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดในระดับพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่พบเห็นในระดับใด

ต่อไปนี ตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม  
ที่พบเห็นตามความเป็นจริงเพียงเครื่องหมายเดียว

5 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>อำนาจการให้รางวัล</b>						
1.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครู ในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม					
2.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3.	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูตามโอกาส					
4.	ผู้บริหารให้สวัสดิการในการทำงานนอกเหนือ สวัสดิการของข้าราชการ					
<b>อำนาจการบังคับ</b>						
5.	ผู้บริหารควบคุมเร่งรัด ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา					
6.	ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู สม่ำเสมอ					
7.	ผู้บริหารตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ทันที					
8.	ผู้บริหารกำหนดการลงโทษในความผิดแต่ละ ลักษณะไว้อย่างชัดเจน					
<b>อำนาจตามกฎหมาย</b>						
9.	ผู้บริหารมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ					
10.	ผู้บริหารสั่งการตามลำดับชั้นตอนตามสายงาน บังคับบัญชา					
11.	ผู้บริหารพิจารณางานของครูตามระเบียบและ กฎเกณฑ์ที่วางไว้					
12.	ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียน					



ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>อำนาจอ้างอิง</b>						
13.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
14.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู					
15.	ผู้บริหารป้องกันผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
16.	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์					
<b>อำนาจความเชี่ยวชาญ</b>						
17.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
18.	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ถูกต้องและเหมาะสม					
19.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20.	ผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาครูและทีมงาน					
21.	ผู้บริหารมีเทคนิคการบริหารงานที่เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป					
<b>อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร</b>						
22.	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูอยู่เสมอ					
23.	ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู					
24.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
25.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการตัดสินใจ					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>อำนาจพึงพา</b>						
26.	ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา					
27.	ผู้บริหารสามารถเชิญชวนบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม					
28.	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ					
29.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน					
30.	ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.63	16	.68
2	.57	17	.80
3	.53	18	.77
4	.62	19	.57
5	.65	20	.86
6	.42	21	.89
7	.60	22	.77
8	.52	23	.67
9	.64	24	.69
10	.70	25	.79
11	.62	26	.82
12	.58	27	.75
13	.62	28	.85
14	.76	29	.72
15	.67	30	.76

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92