

**แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอพระพิมล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2**
**The Guideline in Using the Powering for Administrators of
Watyodpraphimon School under Nonthaburi Primary
Education Service Area Office 2**

วราพร รอดแก้ว

Varaporn Rodkaew

ครู, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

Teacher, Educational Administration, Faculty of Liberal Arts, Krirk University

Corresponding author, E-mail: saiiza135531@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบการใช้
อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 3) ศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของ
ผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการ
ผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน 56 คน โดยมีการสุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 2
ชุด ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 และการวิเคราะห์
เชิงเนื้อหา ผลวิจัยพบว่า

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการบังคับ ด้านอำนาจจากการอ้างอิง
ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม
พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่
ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจจากความ
เชี่ยวชาญ

3. แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหาร สรุปได้ว่าควรมีการปรับปรุงโดยกำหนดปัจจัยวัดความสำเร็จ
ของงาน วัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน จากนั้นประชุมมอบหมายงาน โดยแบ่งงานให้มีปริมาณเท่ากันและเหมาะสม
กับความสามารถของแต่ละบุคคล ควรให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานที่สามารถวัด
และตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ และควร
ปรับปรุงโดยการส่งเสริม สนับสนุนการประกวดผลงานต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ

คำสำคัญ: แนวทางการบริหาร การใช้อำนาจ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



Abstract

The objectives of this independent research are: 1) to study the level of power usage by administrators, 2) to compare the use of power by administrators based on the respondents' status, and 3) to explore the methods of power utilization by administrators. The sample group consists of 56 individuals, including administrators, teachers and educational personnel, school board members, and network parent committee members. The respondents were selected through simple random sampling. The tools used for data collection include two sets: a questionnaire and a semi-structured interview form. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA at the significance level of .05, and content analysis. The research findings revealed that:

The results of the study showed that:

1. The overall level of power usage by administrators is high. When considering each aspect in descending order, it was found that legal power ranked highest, followed by coercive power, referent power, reward power, and expert power.
2. A comparison of power usage by administrators based on the respondents' status showed that there were overall differences. When examining each aspect with significant differences at the .05 level, these included reward power, legal power, referent power, and expert power.
3. The guidelines for the use of power by executives can be summarized as needing improvement by establishing key performance indicators and clear work objectives. Following this, tasks should be assigned in a meeting, ensuring that the workload is evenly distributed and matches each individual's capabilities. Decision-making authority should be decentralized, and measurable and verifiable standards should be set. Additionally, training and development programs should be promoted to enhance personnel skills and serve as role models. Improvements should also include encouraging and supporting various performance competitions to enhance the school's reputation and recognition.

Keywords: The Guideline in Using the Management, Using the powering, Administrator, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมไปถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมอย่างเร่งด่วนในการจัดเตรียมการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2563 มาตราที่ 32/1 กล่าวว่า การจัดการศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวดที่ 16 มาตรา 258 จว่าด้วยการปฏิรูปการศึกษา มุ่งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงาน

ที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ดังข้อ 1 ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษากำหนด ผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและครูจึงต้องมีความรู้ กระบวนการใช้ความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและเกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร ซึ่งการบริหารงานส่วนใหญ่เป็นของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นจะต้องใช้อำนาจในการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในความสำคัญของการใช้อำนาจ รวมทั้งวิธีการในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพเพราะอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การควบคุม รวมทั้งมีผลกระทบต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง การใช้อำนาจในการบริหารงานที่ดีนั้นจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้งานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพตามที่ตั้งไว้

ผลจากการศึกษาข้อมูลของโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ในรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีผลการวิเคราะห์จุดอ่อนในด้านการบริหารงานบุคคล คือ มีปัญหาในหลายด้าน อันได้แก่ด้านการธำรงรักษา ผู้บริหารยังขาดทักษะในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูย้ายโรงเรียนบ่อย ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายตลอดเวลา ทำให้การจัดกระบวนการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง (รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนวัดยอดพระพิมล, 2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำมีความสำคัญเพราะต้องกำหนดทิศทางขององค์กร วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนย่อมช่วยให้ครู นักเรียนและบุคลากรมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึง ผู้นำที่ใช้ อำนาจในการบริหารอย่างเหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรได้ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอำนาจของผู้บริหาร จากสภาพปัญหาของการวิจัยข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนยังใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนได้อย่างไม่ มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและเป็นผลให้การบริหารงานส่วนอื่น ๆ ของโรงเรียนมีผลกระทบตามไปด้วย บางครั้ง ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ของการบริหารงานโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องการใช้ อำนาจของผู้บริหาร เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารที่ใช้อำนาจอย่างมีวิสัยทัศน์และยุติธรรม สามารถสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและส่งเสริมความร่วมมือในโรงเรียนได้ ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียน อีกทั้งการใช้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาโครงการหรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยเฉพาะการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ French and Raven (1968) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

1. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับอำนาจเนื่องจากต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น อำนาจดังกล่าวจึงเรียกว่าเป็นอำนาจให้ผู้อื่นได้
2. อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่กลุ่มบุคคลเป้าหมายยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยง มิให้ต้องถูกลงโทษโดยผู้ที่มีอำนาจ จึงอาจเรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษก็ได้
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะจ้องยอมปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการของผู้บริหาร
4. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเลื่อมใส ศรัทธาและชื่นชมในคุณงามความดีและความมีบารมีเป็นที่ยกย่องในการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างอิงถึงบุคคลนั้นเพื่อให้อื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย
5. การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเชื่อถือว่ามีพื้นฐานความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ

สรุปได้ว่าการใช้อำนาจในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูและพนักงาน การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ทั้งในแง่ของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

แนวคิดของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2551) กล่าวว่าอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจะให้รางวัลแก่บุคลากรในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้นในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ได้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลว่าพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโรงเรียน สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุน ให้ผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวยกย่องชมเชย การให้รางวัล เป็นสิ่งของ การพิจารณาความดีความชอบ การให้การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง และมีการจัดสวัสดิการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งการใช้อำนาจการให้รางวัลเหล่านี้ เป็นการจูงใจหรือเป็นการเสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ ดังนั้นในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ได้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา

จิริ เฉลิมศักดิ์ (2552) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัวและรับรู้ได้ว่าหากไม่ทำตามแล้วจะถูกลงโทษ ในลักษณะต่าง ๆ อาทิเช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรการแสดงท่าที่ไม่พอใจ การตักเตือน การสอบสวนทางวินัย การตัดเงินเดือน การไม่ขึ้นเงินเดือน การลด การเปลี่ยนตำแหน่ง การออกจากงาน การได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ การไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ การถูกควบคุม ติดตามและการตรวจสอบการทำงาน เป็นต้น สรุปได้ว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัวและยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีข้อกำหนดแนวทาง กฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ และเมื่อมีผู้กระทำความผิดหรือกระทำบกพร่องต่อหน้าที่จะต้องถูกลงโทษ ถูกตักเตือน มีกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบควบคุมผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยผู้บริหารจะคอยติดตาม ควบคุมและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ในกรณีนี้ การใช้อำนาจบังคับ อาจทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพ เนื่องจากถูกควบคุมและตรวจสอบอยู่เสมอ แต่ในขณะเดียวกันการใช้อำนาจบังคับอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดภาวะเครียดหรือกดดัน ได้ด้วยเช่นกัน

Hersey and Blanchard (1985) กล่าวว่าอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นการใช้อำนาจจากผู้ที่มีสิทธิในการใช้ อำนาจโดยชอบธรรมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องยอมรับการใช้อำนาจประเภทนี้โดยส่วนมากจะเป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การใช้ อำนาจตามกฎหมายจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้ที่ใช้อำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจในขอบเขต หากผู้ใช้อำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจนอกเหนือจากขอบเขตที่ตนเองมีสิทธิในการใช้อำนาจนั้นจะทำให้อำนาจที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ใช้อำนาจมีผลน้อยลง

สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเฉพาะตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ เมื่อออกจากตำแหน่งอำนาจนี้ย่อมหายไป ด้วย การใช้ อำนาจตามกฎหมายนั้น จำต้องใช้โดยตำแหน่ง ผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ไม่เกินขอบเขต ใช้ตามกฎหมายระเบียบของโรงเรียนหรือกระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพราะฉะนั้นผู้ใช้อำนาจจะต้องทราบและชี้แจง กฎระเบียบตามกฎหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบโดยทั่วกันและจะต้องมีการดูแลติดตามและควบคุมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้อำนาจตามกฎหมายนี้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

กลัยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล (2562) กล่าวว่าอำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจประเภทนี้จะมีบ่อเกิดมาจากความ ดึงดูดใจ หรือบารมีที่บุคคลคนหนึ่งมีอยู่ซึ่งทำให้ผู้อื่นอยากจะเข้ามาเป็นพวก หรือยอมสยบอยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาของผู้นั้น สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ทาง น่าประทับใจของผู้บริหารในทุกๆด้าน ซึ่งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น ทำให้เกิดความประทับใจ อยากนำมาเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา มีการพูด การแต่งกาย บุคลิกภาพที่ดี มีการวางตัวเหมาะสมกับโอกาส สถานที่ มีความซื่อสัตย์รับผิดชอบ การเป็นนักบริหารที่แสดงถึง คุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพศรัทธา และยึด เป็นแบบอย่างได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจอ้างอิงนี้ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา และทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงานหรือองค์กร

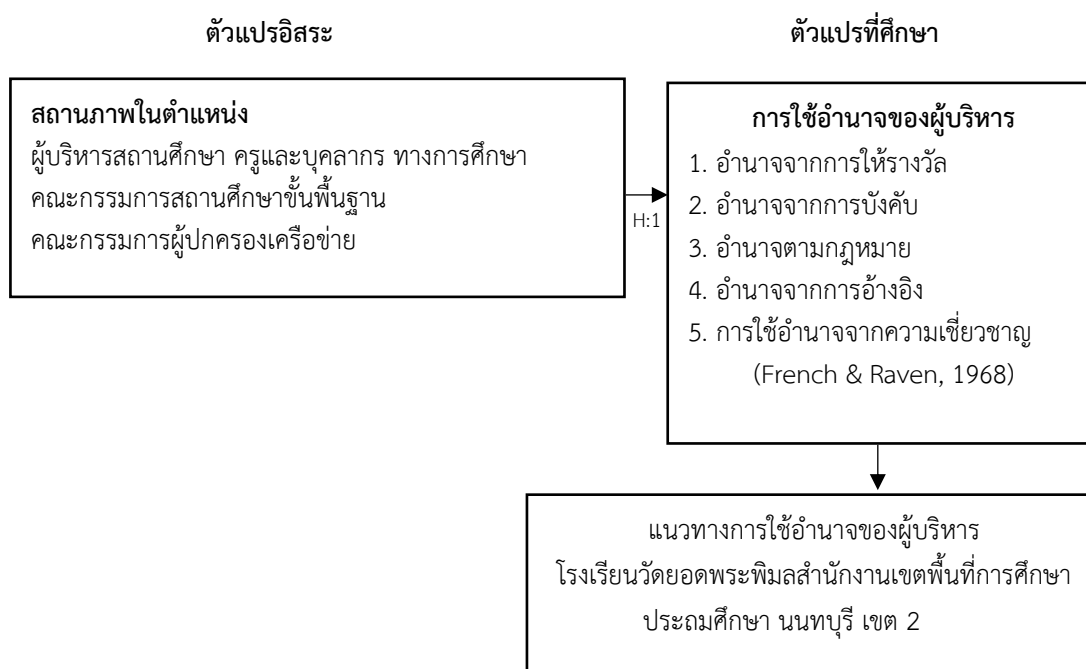
งานศึกษาของจิริ เฉลิมศักดิ์ (2552) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่ติดตัวผู้บริหารแต่ละคนที่ได้มาจากมวลประสบการณ์โดยตรง โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถบริหารงาน ดูแล ให้



คำแนะนำแก้ปัญหาให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหาร ควรใช้อำนาจความเชี่ยวชาญนี้ช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผล สรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึงอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหารที่มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับของทุกคน เช่น มีความรู้ทางบริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความชำนาญในงานที่ได้รับผิดชอบ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาในทุกๆด้านได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างชื่อเสียงและมีผลงานเชิงประจักษ์ เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจความเชี่ยวชาญจะทำให้บุคคลอื่น ๆ ต่างให้ความสนใจและเป็นที่ยอมรับ

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่าปัจจัยด้าน 1) อำนาจจากการให้รางวัล 2) อำนาจจากการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจจากการอ้างอิง และ 5) การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ มีผลต่อแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H:1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 18 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลจากการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน และคณะกรรมการผู้ปกครองเครือข่ายจำนวน 35 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 56 คน ได้จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้จำนวนบุคลากรเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ส่วนที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยอดพระพิมล และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยทำการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วย Cronbach's Alpha พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.973 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970)

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการหา Validity หรือความตรงของเนื้อหานั้นจะทดสอบอย่างง่ายด้วย IOC หรือการให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนในสาขานั้นๆ ตรวจสอบพิจารณาว่าข้อคำถามในเครื่องมือ (แบบสอบถาม) นั้นมีความตรงกับเรื่องที่ทำ ซึ่งมีค่ารวมเท่ากับ 0.85

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

2. สถิติอ้างอิง ได้แก่ ทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analyst) โดยได้ทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลผ่านคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด ด้านอายุสูงสุด ได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านสถานภาพในตำแหน่งสูงสุด คือ คณะกรรมการผู้ปกครองเครือข่ายและด้านประสบการณ์ ในตำแหน่งสูงสุดได้แก่ ช่วง 0-5 ปี ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการบังคับ ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล

ที่	รายการตัวแปรของการใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1	ด้านอำนาจจากการให้รางวัล	4.35	0.51	4	มาก
2	ด้านอำนาจจากการบังคับ	4.45	0.47	2	มาก
3	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.55	0.44	1	มากที่สุด
4	ด้านอำนาจจากการอ้างอิง	4.44	0.51	3	มาก
5	ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ	4.34	0.51	5	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.43	0.43	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีการใช้อำนาจตามกฎหมายมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 รองลงมา คือ ด้านการใช้อำนาจจากการบังคับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ตามด้วย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และลำดับสุดท้ายด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่ง

รายการตัวแปร	เปรียบเทียบ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ด้านอำนาจจากการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2.5	2	1.28	5.68*	.006
	ภายในกลุ่ม	11.96	53	.23		
	รวม	14.526	55			
ด้านอำนาจจากการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	.50	2.39	.102
	ภายในกลุ่ม	11.06	53	.21		
	รวม	12.06	55			
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.56	2	.78	4.59*	.015
	ภายในกลุ่ม	9.03	53	.17		
	รวม	10.59	55			
ด้านอำนาจจากการอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3.89	2	1.95	9.87**	.000
	ภายในกลุ่ม	10.45	53	.20		
	รวม	14.34	55			
ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3.40	2	1.70	8.01*	.001
	ภายในกลุ่ม	11.168	53	.21		
	รวม	14.57	55			
รวม	ระหว่าง	2.28	2	1.34	7.54	.001
	กลุ่ม	7.98	53	.15		
	ภายในกลุ่ม	10.25	55			

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่ง พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สรุปผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างได้ว่า สำหรับด้านการให้รางวัลควรมีการปรับปรุง โดยกำหนดปัจจัยวัดความสำเร็จของงาน วัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน จากนั้นประชุมมอบหมายงาน โดยแบ่งงานให้มีปริมาณเท่ากันและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านกฎหมายควรมีการปรับปรุงให้มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานที่สามารถวัดและตรวจสอบได้ ด้านการอ้างอิงควรมีการปรับปรุงให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ ด้านความเชี่ยวชาญ ควรปรับปรุงโดยการส่งเสริม สนับสนุนการประกวดผลงานต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ โดยรวมแล้วแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอนาคตควรเป็นการใช้อำนาจที่สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ รวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการบังคับ ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวได้มาจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพในตำแหน่ง คือคณะกรรมการผู้ปกครองเครือข่าย และประสบการณ์ในตำแหน่ง 0-5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบริมาส ศิริตรานนท์ (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย รองลงมาเป็นด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานศึกษาของวาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตาม มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการบังคับ

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานภาพในตำแหน่ง ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการผู้ปกครองเครือข่าย โดยสมมติฐานในการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม ควรมีความแตกต่างกันเนื่องจากสถานภาพในตำแหน่งของแต่ละกลุ่มควรมีการใช้อำนาจในการบริหารแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานก็ยังพบว่าแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในเรื่องการใช้อำนาจจึงควรมีการปรับปรุงโดยเฉพาะด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระชัย เอี่ยมสะอาด (2557)



ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม ผลวิจัยพบว่า 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม เมื่อจำแนกตามหน้าที่แล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อาจเกิด จากปัจจัยหลายประการที่มีผลกระทบต่อวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารในแต่ละหน้าที่ อีกทั้งผู้บริหารแต่ละคน มีบุคลิกภาพและสไตล์การเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้การใช้อำนาจในแต่ละหน้าที่แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้บริหารที่มีสไตล์การเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยอาจใช้วิธีการมีส่วนร่วมในบางหน้าที่ ในขณะที่อาจใช้อำนาจ แบบเข้มงวดในการบริหารงานด้านอื่นที่มีความจำเป็นต้องควบคุมมากขึ้น รวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือระบบการศึกษาที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตาม อาจทำให้การใช้อำนาจในแต่ละหน้าที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารด้านความปลอดภัยอาจต้องใช้อำนาจเชิงบังคับเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย

3. แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล ด้านการให้รางวัล ควรมีการปรับปรุง โดยกำหนดปัจจัยวัดความสำเร็จของงาน วัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน จากนั้นประชุม มอบหมายงาน โดยแบ่งงานให้มีปริมาณเท่ากันและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านกฎหมายควรมี การปรับปรุงให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานที่สามารถวัดและตรวจสอบได้ ด้านการ อ้างอิงควรมีการปรับปรุงให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ ด้านความ เชื่อว่าควรปรับปรุงโดยการส่งเสริม สนับสนุนการประกวดผลงานต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ ยอมรับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางให้มีการปรับปรุงการ พิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบ โดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลักและด้วยความเป็นธรรม การสั่งงานตาม ขั้นตอนชัดเจนตามสายงาน การมีบุคลิกภาพตามบุคคลต้นแบบที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ปรับปรุงความสามารถในการสร้างชื่อเสียงและมีผลงานเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงการใช้อำนาจในการบริหาร ด้วยการปรับปรุงการกำหนดปัจจัยวัด ความสำเร็จของงาน วัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน จากนั้นประชุมมอบหมายงาน โดยแบ่งงานให้มีปริมาณเท่ากัน และเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งกำหนดมาตรฐานที่สามารถวัดและตรวจสอบได้อย่างชัดเจน

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นการใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะผู้บริหารยุคใหม่ควรใช้อำนาจในการ สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา แนวคิดและนโยบาย เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับแนวทางการปรับปรุงในการฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ สร้างสรรค์ระหว่างกัน รวมถึงครูและบุคลากรควรเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ การปรับปรุงในด้าน เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร เพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อโรงเรียนและการศึกษาของนักเรียนในระยะยาว

3. โรงเรียนควรมีการปรับปรุงการใช้อำนาจการบริหาร โดยที่ผู้บริหารควรเน้นการใช้อำนาจแบบเชิงบวก ที่สร้างแรงจูงใจและสร้างสรรค์ เช่น การให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและพัฒนานโยบาย เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมที่ดีในโรงเรียน โดยมีการกระจาย อำนาจในการตัดสินใจ และนำต้นแบบโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาเป็นแบบอย่าง รวมถึงผู้บริหารควรส่งเสริม การเรียนรู้และการพัฒนาของครูและบุคลากรผ่านการอบรมและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การใช้อำนาจเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรมีโอกาสดำเนินการเติบโตและพัฒนาศักยภาพจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ศึกษาผลกระทบของรูปแบบการใช้อำนาจต่าง ๆ ของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ซึ่งสามารถเชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร หรือควรมีการทำวิจัยว่ารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างไร เช่น ผลการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพของครูและการบริหารจัดการทรัพยากร
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจของโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาธิตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ *Organization Behavior and Organization Development*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. กรุงเทพมหานคร.
- จิระ เกลิมศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาบางละมุง. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- บริมาส ศิริตรานนท์. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ฝ่ายบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดยอดพระพิมล. (2565). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนวัดยอดพระพิมล. โรงเรียนวัดยอดพระพิมล. นนทบุรี
- วรภรณ์ พรหมรัตน์. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. เพชรบุรี
- สุระชัย เอี่ยมสะอาด. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- John R. P., & French, B. R. (1968). *THE BASES OF SOCIAL POWER*. (Ann Arbor. Institution for Social Research University of Michigan Organizations, 11th ed. (Ohio: Cengage Learning, 2014), 377-379.
- Hersey, P., & Kenneth, H. (1985). *Blanchard. Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. New Delhi. Prentice-Hall of India.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.